

KONTINUÁLNA PRACOVNÁ LÍNIA OD ŠTÚDIA AŽ PO ODCHOD DO DÔCHODKU NEMUSÍ BYŤ VHODNÁ PRE VŠETKÝCH

VÍTANÉ VÝHYBKY NA VAŠEJ KARIÉRNEJ CESTE

Čo si možno predstaviť pod pojmom úspešná kariéra? Je to plynulá cesta z juniorskej pozície na post CEO? Jasne vytyčená línia, po ktorej sa človek má posúvať, aby dosiahol vysnívaný cieľ? Percento ľudí, ktorí úspešnú kariéru považujú za jednu z podstatných etáp svojho života, je vysoké. Podmienky, v ktorých žijeme, nás smerujú do určitých vzorcov, podľa ktorých v ideálnom prípade plynie všetko v rovnakej postupnosti. Úspešné štúdium a následná voľba vysnívaného povolania, ktoré nám dá dostatok kvalitnej skúsenosti a praxe na to, aby sme v rámci svojho zamerania dosiahli čo najlepšie výsledky, prípadne vrcholové pozície. Za posledné roky sa však naše priority diametrálne zmenili. A tak daná cesta nemusí byť taká jednoduchá, ako sa môže na prvý pohľad zdať...

Roky, počas ktorých sa zo všetkého najviac zaoberáme vlastným kariérnym zameraním, si dokážu vyžiadať svoju daň. Ak dlho ideme na plný plyn (aj keď bez toho, aby sme v sebe mali level chcenia „byť tými najlepšími“), tento prístup sa môže obrátiť proti nám. Diagnóza Z73.0 alebo v bežnom slovníku syndróm vyhorenia, ktorý ešte donedávna nebol stanovený ako oficiálna diagnóza, naberá na sile. Pretože chceme dosahovať najlepšie výsledky a najvyššie ciele za najkratší čas. Burn-out je jedným z dôvodov, ktoré človeka donútia na určité obdobie opustiť svoju kariérnu cestu a dopriať si pár týždňov či dokonca mesiacov len pre seba.

VÝHYBKÁ Č. 1: SABBATICAL

V súvislosti s kariérnou pauzou je známy predovšetkým pojem sabbatical. Označuje určitú pracovnú prestávku, ktorej trvanie sa vo všeobecnosti pohybuje od dvoch mesiacov do jedného roka. Sú dva varianty. Prvým je prípad, keď si človek dopraje voľno u konkrétneho zamestnávateľa na základe dohodnutých podmienok. Druhým variantom môže byť situácia, keď človek skončí pracovný pomer a rozhodne sa dopriať si priestor na oddych a regeneráciu. Na nejaký čas sa úplne rozlúči s pracovným životom. Odhladnuc od dôvodu, ktorý stojí v pozadí rozhodnutia dopriať si



Patrícia Lofajová,
Amrop Jenewein Junior Research Consultant

sabbatical – je to takmer vždy skvelá investícia do seba samého.

Ak by sme sa v oblasti budovania profesijnej kariéry mali niečo naučiť od vrcholových športovcov, tak je to práve potreba regenerovať. A nielen telo, ale aj myseľ. Správne načasovanie pracovnej prestávky nás môže o. i. zachrániť pred spomínaným vyhorením. V prenesenom význame – pokiaľ by sme vedeli, že sa nám za najbližšou zákrutou stane nehoda, spomalíme naše vozidlo, aby sme zrážke predišli? Alebo naopak – pridáme rýchlosť?

VÝHYBKÁ Č. 2: JOB ENLARGEMENT

Pozrime sa na ďalšiu z techník. Job Enlargement ako jedna z možností ako (de)motivovať? Definície ju charakterizujú ako horizontálne rozšírenie pracovného miesta. Stereotyp a monotónnosť v rámci pracovného procesu nie je zrovna atraktívnou záležitosťou. Rovnako v tomto prípade ťažko hovoriť o nejakej výzve, ktorá by nás mala popohnať ďalej. Takže, čo konkrétne si možno predstaviť pod týmto termínom? Celý princíp spočíva v tom, že sa zamestnancovi zväčšuje rozsah jeho povinností a zodpovedností s cieľom dosiahnuť nielen zmenu, ale zároveň rozšíriť záber jeho zručností. Takéto doplnenie pracovnej náplne a kompetencií dokáže pozitívne zapôsobiť hneď viacerými smermi.

Napriek rozšíreniu kompetencií sa však ešte vždy bavíme o rovnakej úrovni v rámci organizačnej štruktúry, respektíve súčasnej pracovnej pozície. Je prirodzené, že akákoľvek zmena môže byť prínosná, ale pozor – hrozí aj opak. Zo strany vedenia je nevyhnutné vhodným spôsobom odprezentovať danú zmenu. V prípade, že sa s pridanými zodpovednosťami nezmení ohodnotenie zamestnanca, zmenu vôbec nemusí privítať.





Najmä menšie spoločnosti, v ktorých je možnosť stúpať po kariérom rebríčku logicky obmedzená, sú priam ideálnym prostredím na uplatňovanie techniky Job Enlargement na motivovanie svojich zamestnancov.

VÝHYBK A Č. 3: CAREER MANAGEMENT

Vzostupy a pády. Úspechy, ale aj neúspechy. To všetko patrí do kariérneho života. Na to, aby sme dokázali všetko, čo prichádza, zvládať a prijímať z iného uhla pohľadu a v niektorých prípadoch na to byť dokonca pripravený, je vhodné pripomenúť si Career Management. Medzi základné manažérske zručnosti patrí plánovanie, organizovanie, kontrola a vedenie. Každý jednotlivec, ktorý sa nachádza na akejkolvek pozícii a s rôznym intervalom pôsobenia na pracovnom trhu, by mal byť sám sebe manažérom. Práve tým, ako si plánuje svoj kariérny život, kontroluje úlohy, ktoré si zadal, a rovnako aj plány, ktoré mali byť splnené alebo prinajlepšom by mali byť na ceste k ich splneniu. Pokiaľ človek nevie, kam kráča, nikdy nedôjde do cieľa.

V dnešnom svete plnom mnohých kariérnych príležitostí, keď nemáme takmer nijaké obmedzenia (určitú výnimku tvorí obmedzenie v cestovaní pre pandémiu spôsobenú novým koronavírusom), nie je priestor na plytké preplávanie najvýkonnejšej etapy aktívneho života. Vzhľadom na fakt, že kariéra je neoddeliteľná súčasť našich životov, mali by sme mať plán a minimálne očakávania, ktoré sa postupom času a vplyvom prostredia buď zmenia alebo budú naplnené a následne nahradené novými. Priebežná kontrola nielen malých, ale aj veľkých cieľov je nevyhnutná. Podľa ich naplnenia vieme, či sme na správnej ceste k našim cieľom alebo na ceste k ich prehodnoteniu.

Zabúdať netreba ani na dôležitú skutočnosť, že práve jednotlivec ako taký je manažérom svojho kariérneho života. Musíme si byť vedomí svojich schopností a zručností, byť pripravení doplniť si chýbajúce vedomosti

a byť schopní nabráť nové skúsenosti aj v rámci nových prostredí na to, aby sme dosahovali nami vopred stanovené ciele. A čo nastane v prípade, ak sa ciele zamestnanca nestretnú s cieľmi zamestnávateľa? Situácií môže byť mnoho. Avšak vo výsledku sú len dve možnosti. Buď sa prijímú fakty a zamestnanec i zamestnávateľ začnú hľadať spoločné riešenie danej situácie alebo sa pre obidve strany začne nová etapa: zamestnanec sa ocitne mimo danú organizáciu v snahe dosiahnuť svoje stanovené ciele tam, kde mu to bude umožnené.

VÝHYBK A Č. 4: EMPLOYEE JOURNEY

Na celý proces a všetky etapy kariérneho života jednotlivých ľudí sa však môžeme pozrieť aj z úplne iného uhla pohľadu. Je dôležité bližšie špecifikovať, prečo je to podstatné – dôvodom je totiž viacero. V prvom rade, ak tomu dáme určitú postupnosť, tak kdesi na začiatku je prvý deň zamestnanca v danej firme. Celý proces onboardingu, ktorý dokonale vystihuje pravidlo, že len raz dokážeme spraviť prvý dojem. Zamestnávateľ musí byť schopný zabezpečiť optimálne a čo a najpriaznivejšie podmienky pre nového člena svojho tímu. Nasleduje proces adaptácie a celkové pôsobenie v danej firme alebo korporácii.

Kľúčové je, aby zamestnávateľ, ktorý je dostatočne pozorný, neprehliadol priestor na zlepšenie výkonu zamestnanca rôznymi školeniami alebo dopĺňujúcimi kurzami. Je to sieť, ktorú zamestnávateľ dokáže pre svojho zamestnanca vytvoriť. Pozornému človeku neunikne, že sa tu vytvárajú neraz ideálne podmienky, ktoré v adresátovi dokážu vyvolať pocit starostlivosti zo strany firmy, pre ktorú pracuje. Priebežná informovanosť o názor zamestnanca, záujem o neho, nazeranie nielen na určité procesy a dianie, ale aj na bežné či osobné problémy, s ktorými sa v rámci pracovného nasadenia (i mimo neho) stretáva, majú pozitívny a často zásadný vplyv na lojalitu.

JOB ENLARGEMENT VS. JOB ENRICHMENT

Na prvý pohľad sa môže zdať, že za obidvoma termínmi sa skrýva ten istý proces, ktorý bude mať vo výsledku rovnaký dopad. Hoci v obidvoch prípadoch nájdeme prieniky (nielen preto, že ide o procesy z jedného segmentu), ide o dve odlišné stratégie.

Job Enlargement nám poskytuje možnosť rozšíriť určitú zodpovednosť a kompetenciu zamestnanca, avšak v tomto prípade sa nevychádza z línie, v ktorej sa zamestnanec nachádza. Preto platí, že ide o horizontálne rozšírenie pracovného miesta. Zvýšenie mzdového ohodnotenia zamestnanca nie je v tomto prípade samozrejmosťou, ide skôr o výnimku.

Job Enrichment, ako môžeme dedukovať aj z názvu, je bohatší na zmeny v rámci danej pracovnej hierarchie. V tomto prípade dochádza k vertikálnej expanzii. Zamestnanci, ktorých sa to týka, sú kvalifikovanými zamestnancami. V prípade tohto procesu sa zamestnancovi určitým spôsobom posilňuje jeho postavenie a v závere dochádza aj k lepšiemu platovému ohodnoteniu.

Žijeme dobu kovidovú. To je tá, počas ktorej sa všetko zmenilo. Práve teraz sa viac ako inokedy jasne odzrkadľujú a odhaľujú interné procesy, nastavenia, vzťahy a predovšetkým spomínaná lojalita. Možno práve ona je pre budovanie silného a stabilného tímu kľúčová. Jeho členovia budú nielen v prípade pandemickej krízy, ale kedykoľvek a za akýchkoľvek podmienok, v akých sa firma ocitne, schopní obstáť bez najmenej ujmy práve preto, že ľudský kapitál stojí na pevne vybudovaných základoch.



Tešíme sa na rok
nových príležitostí.

PF 2021



Amrop Jenewein
Leaders For What's Next

www.amrop.sk



www.jeneweingroup.com