

# Carrera = wyścig

*Pojęcie kariery zazwyczaj kojarzy się z robieniem kariery, karierowiczostwem, wspinaniem się wzwyż organizacyjnych struktur, co przeważnie odbierane jest w pejoratywnym znaczeniu. Potwierdza to również etymologia słowa kariera, które pochodzi z łaciny (carrera) i oznacza wyścig.*

Osoba robiąca karierę to przeważnie ktoś, kto awansuje bądź poszerza zakres swoich uprawnień w organizacji lub profesji. Takie rozumienie bierze się jeszcze z czasów, w których często jeden zawód wykonywało się całe życie, a awans zawodowy był raczej rzadkością i często łączył się z równoległym awansem społecznym. Te czasy jednak dawno minęły.

## Stabilny stan czy zmienna pozycja

Co składa się na współczesne rozumienie pojęcia kariery? Jak ją zdefiniować? Nieodłącznie pojęcie kariery powiązane jest z rynkiem pracy. W danym momencie zajmujemy określone w nim miejsce, pozycję, usytuowanie na tym rynku – w ujęciu statycznym można by powiedzieć, że:

**stan naszej kariery opisuje nasza aktualna sytuacja na rynku pracy.** Stan kariery określają: dostarczane rezultaty lub wartość, posiadana wiedza i umiejętności, osiągnięte wynagrodzenie, typ pracy, stanowisko, etc. Nasza aktualna pozycja jest równocześnie pojęciem dynamicznym, gdyż posiada m.in. pewien potencjał rozwojowy oraz podlega uwarunkowaniom i wpływowi gry rynkowej. Z tej perspektywy nie mówimy już o stanie naszej kariery, ale o pozycji naszej kariery.

**Nasza pozycja kariery jest wypadkową działania wielu sił: potrzeb pracodawców, naszej oferty oraz oferty innych potencjalnych pracodawców.**

Tę dynamikę potęguje to, że potrzeby pracodawców podlegają ciągłej adaptacji do potrzeb klienta, rozwoju technologii i gry rynkowej. To samo dotyczy również oferty pracowników, których umiejętności, wiedza, aspiracje i oczekiwania zmieniają się pod wpływem procesu uczenia się, innowacji i adaptacji.

## Generacja Y i wojny o talenty

Smaczku całemu zagadnieniu dodaje coraz bardziej widoczne zjawisko generacji Y, która w pewnym sensie odwraca tradycyjny układ, w którym potrzeby pracodawców spotykają się z ofertą pracowników. Pracownicy generacji Y widzą tę sprawę diametralnie odmiennie – to na moje potrzeby, aspiracje i cele pracodawca odpowiada (lub nie). Na tej fali powstaje zainicjowane przez McKinsey pojęcie „wojny o talenty”, w której pracodawcy prześcigają się w tworzeniu skutecznych strategii budowania atrakcyjności swojej oferty, licząc na przyciągnięcie jak najatrakcyjniejszych pracowników.

## Kierowanie karierą

Duża dynamika rzeczywistości wywołuje sytuację, w której nie kierując pozycją nasze kariery, pozwalamy, aby kierowały nią okoliczności. Angielskojęzyczna wersja Wikipedii w ten sposób opisuje pojęcie kierowania karierą:

„wynikiem skutecznego kierowania swoją karierą powinny być:

- poczucie osobistego spełnienia,
- równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym,
- realizacja celów i osiąganie wyników,
- satysfakcja finansowa”.

Kierowanie karierą leży również w interesie pracodawcy. Świadomy pracownik, analizujący i znający swoją pozycję będzie bardziej dojrzałe podejmował się nowych wyzwań, adaptował do zmieniających się warunków i kierował swoim rozwojem. ●