

Funkcje planowania karier

„**Kariera**” ma wiele znaczeń: odnosi się zarówno do sukcesu odniesionego na płaszczyźnie zawodowej, politycznej, społecznej. To przebieg działalności zawodowej w ciągu życia, zwłaszcza gdy obfitowała w wydarzenia godne uwagi, chociażby takie, jak wykonanie liczących się zadań czy awanse. Z wyraża się ona w zdobyciu uznanej i cenionej pozycji, polegającej albo na wyróżnieniu się doznaniem zawodowymi, artystycznymi, politycznymi, społecznymi, albo w zajęciu wysokiego miejsca w hierarchii stanowisk kierowniczych - awansie pionowym, co wymaga odpowiednich kwalifikacji. **Kariera** to droga ku (pojętej indywidualnie) profesjonalnej doskonałości i osiągnięcie satysfakcji w życiu zawodowym.

Fazy kariery

Karierę zawodową można podzielić na sześć faz, w zależności od wieku (A. Webber, Zasady zarządzania organizacjami, Warszawa 1996):

Faza I – wiek 16-22 lata to wyrywanie korzeni. W tej fazie praca jest traktowana jako bezpośrednie źródło zarobków i samotrzymania, a nie jako wstęp do kariery.

Faza II – 22-29 lat to osobista dojrzałość. Sukcesy kariery traktowane są jako cel i nabierają dodatkowych wartości.

Faza III – 29-32 lata to okres przejścia. Powszechnie występuje zmiana stanowisk i firm.

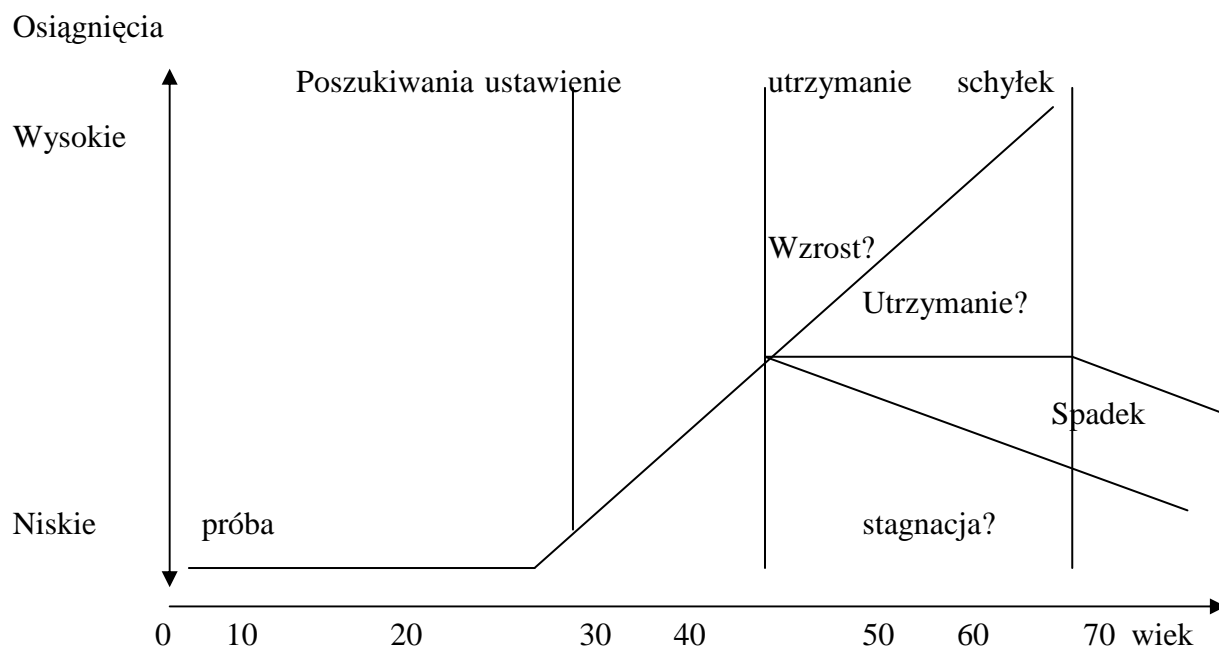
Faza IV – 32-39 lat to stabilizacja. U ludzi ambitnych nastawionych na karierę okres ten odznacza się ogromną koncentracją na pracy, awansie i twórczości.

Faza V – 39-43 lata to potencjalny kryzys wieku średniego. Przeważnie maleje mobilność. Następuje weryfikacja swoich wcześniejszych planów i ambicji.

Faza VI – 43-50 lat to ponowna stabilizacja i rozkwit. W fazie tej pojawia się optymistyczna stabilizacja i zadowolenie z pracy.

W zależności od wieku wymienionym fazom kariery zawodowej towarzyszy (R. Griffin):

- poszukiwanie,
- ustawienie,
- utrzymanie,
- schyłek.



rys. 1. Powszechnie występujące szczeble kariery (źr. D.T. Hall, *Careers in Organizations*, Scott, Foresman and Co., 1976; cyt. za R.W. Griffin, op. Cit., s. 761)

W karierze zawodowej możemy wyróżnić następujące etapy (G. Bartkowiak, *Orientacja nastawiona na rozwój i uczenie się osób zatrudnionych organizacji*, Poznań 1998):

- okres przygotowania do pracy
- okres podjęcia pracy w danej firmie,
- wczesny okres kariery zawodowej,
- okres kariery „wieku średniego”,
- późny okres kariery zawodowej.

Etap 1 - okres przygotowania do pracy.

Obejmuje okres do 25 roku życia. W okresie tym powinno nastąpić wybranie zawodu i zdobycie niezbędnych kwalifikacji. Decyzje powinny być poprzedzone analizą swoich możliwości oraz rozeznaniem w zakresie dróg kształcenia, które prowadzą do zdobycia wybranego zawodu.

Etap 2 - okres podjęcia pracy.

Etap ten pojawia się między 18 a 25 rokiem życia. Najważniejszymi momentami tego etapu są wybór rodzaju pracy i konkretnego miejsca pracy. W tym okresie często występuje swoisty „szok” u wielu młodych ludzi, jego powodem są często zbyt wygórowane

oczekiwania i uświadomienie sobie, że podjęta praca nie spełnia ambicji ani nie stwarza możliwości rozwoju.

Etap 3 - wczesny okres kariery zawodowej.

Okres między 25 a 40 rokiem życia. Główną cechą tego stadium jest osiągnięci stabilizacji w określonym typie działalności zawodowej.

Etap 4 - okres kariery „wieku średniego”.

Etap ten (40-55 rok życia) jest swoistym pomostem między okresem wczesnej kariery zawodowej a dojrzałością zawodową. Prowadzi on czasami do sformułowania nowych celów życiowych i zawodowych, jednakże często okres ten wiąże się ze stagnacją dążeń życiowych.

Etap 5 - późny okres kariery zawodowej.

Obejmuje zarówno zaangażowaną zawodową, jak i stopniowe przygotowanie do rezygnacji z aktywności zawodowej.