

Dajnoki Krisztina, a Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézetének igazgatója „A globalizáció hatása az egyén karriertervezésére” címmel tartott előadást május 2-án a „Karriertervezés a mindennapokban” című előadás-sorozat keretében.

Megtudtuk, hogy a nemzetköziesedés szemlélete a munkaerő-piacot is befolyásolta, a változások pedig nem csak az egyén karrierjére, hanem a menedzsment tevékenységekre is hatással voltak. Fontos volt a változásokra figyelni, hogy pozitívan lehessen reagálni, és fejlődni lehessen – több területen is.

A 90-es évek rendszerváltozása magával hozta, hogy egyre többen kerültek be a felsőoktatásba. Ennek nyomán a munkaerő-piacon megjelent egy viszonylag nagy tömeg, aki felsőfokú végzettséggel rendelkezett. Jelenleg is sok diplomás van a munkaerő-piacon, a kérdés viszont az, rájuk van-e szükség ténylegesen, illetve rendelkeznek-e azokkal a kompetenciákkal, amelyeket a munkáltatók napjainkban elvárnak.

A globalizációs folyamat hatására a tudás képviseli az értéket a szervezetben, az ember „tőkeként” jelenik meg egy vállalat felértékelésénél is. A HR elsődleges feladata a szervezeti és az egyéni célok közötti egyensúly megteremtése. A fejlődés hatására a hagyományos HR funkciók (munkaerő-ellátás, ösztönzés, teljesítmény értékelés, emberi erőforrás fejlesztés) mellett a változásokra való reagálás következtében új területek is megjelentek úgy mint a HR branding, karriermenedzsment és tehetségmenedzsment, de kiemelkedő jelentőségűvé vált a HR controlling is..

Ezután az előadó a karrier fogalmát tisztázta. Tágabban egy álom megvalósulását is takarhatja – amely lehet valakinek egy nagy család is –, szűkebb értelemben a munkához kötődő érvényesülést, előmenetelt értjük rajta. De lehet a karrier a család és a szakma egyeztetése is. Manapság egyre gyakoribb a pályakorrekció, hiszen a változásokra reagálnunk kell. Egyre többször lesz a karrierünk munkahely vonatkozású: egy munkahelyen egy vagy akár több karriert is befuthatunk. Régebben 10-15 évente váltottak az emberek munkahelyet, így 2-3-szor történt ez meg egy ember életében. Ez a folyamat azonban felgyorsult: ma már 2-3 évente is lehet szó új munkahelyről az egyén életében. Ez viszont stresszel jár: az új helyen újra bizonyítani kell a munkavállalónak.

A karriert jó esetben az egyén és a szervezet határozza meg. Ezeket különböző tényezők befolyásolják: a személyes képességek mellett az, hogy mit hoztunk a családból, milyen „szerencsénk” volt, azaz milyen környezetbe kerültünk, és hogy egyénként milyen törekvéseink voltak.

A régi típusú karrierfelfogás „létra-rendszerű” volt, ami azt jelentette, hogy egy területen haladt az ember felfelé a karrierlétrán. Ez a jelenség ma inkább a közszférára jellemző. Manapság – és elsősorban a profitszférában – a horizontális, „sík rendszer” dominál: ilyenkor a munkavállaló több munkakört kipróbál, és mindegyikben sikeres tud lenni. A munkáltató ilyenkor úgy vélekedik: ha valakinek megvannak a generikus adottságai, akkor már csak a szakmai ismereteket kell hozzátenni, hogy el tudja végezni a feladatát.

Ma az a cél, hogy a megfelelő ember a megfelelő helyre kerüljön – létezik azonban a „mérkőzés-modell”, mely szerint a cégek állandóan versenyeztetik a munkavállalókat, amely természetesen folyamatosan stresszt okoz.

A karriertervezéssel kapcsolatban a szakember bemutatta a karrierpiramist. Eszerint legnagyobb mértékben önismeretre van szükségünk, ezután következik a munkaerő-piac ismerete, majd a pályaorientáció. Ezzel kapcsolatban érdemes tájékozódni, milyen munkakörökben lehet dolgozni egy adott területen. A kompetenciafejlesztés azt jelenti, hogy az ember felismeri az erősségeit és a gyengeségeit, majd fejleszti önmagát. A piramis csúcsán pedig a karrierstart található, amikor elindulhatunk.

A karriertervezésnél figyelembe kell venni, hogy valaki mit akar, mit tud és milyen. Először is tisztában kell lenni a kompetenciáinkkal, hogy mit tudunk a gyakorlatban, akár egy SWOT-analízissel felmérve azokat. Az akaratnál figyelembe kell venni, milyen értékek fontosak valaki számára, melyeket szeretné képviselni a munkája során. Ezután megtudtuk, hogy a korfák szerint Magyarországon 2048-ra minden harmadik ember 65 év feletti lesz, és hogy a szolgáltatások élnek a virágkorukat, hiszen mindig lesz szükség villanyszerelőre, sofőrre, asztalosra és hegesztőre – ezekben a szakmákban kevés esélyük van a robotoknak.

Elhangzott, hogy a globalizáció egyik hatása az is, hogy az individualista szemlélet lett az uralkodó. Ez azt is jelenti, hogy kevés jó vezető van, kevés ember tud irányítani egy csoportot és egyre kevesebb fog tudni.

Végül az előadó az elvárásokról beszélt. 2020-ra már egy új dolog, az érzelmi intelligencia lesz az egyik legfontosabb, amelyet egy munkaadó elvár, de továbbra is a komplex problémamegoldó képesség a legfontosabb és a kritikus szemlélet. Flexibilitást fognak kérni a munkavállalótól, azt, hogy a megszerzett szaktudását értelmezze másképp, ha arra van szükség. Fontos lesz a karriertervezés a cég szempontjából is. Az, hogy egy vállalat hogyan áll a munkavállalóhoz, ugyanis akkora már neki kell majd megtalálnia annak a módját, hogyan tartsa meg a munkatársakat. A job-hopping jelenségéről megtudtuk, hogy ez nem más, mint mikor valaki 1-1.5 évente munkahelyet vált. A megtartás-menedzsment feladata az, hogy a kulcsemberek és a tehetségek ne menjenek el a cégtől. A generáció-menedzsment pedig azzal foglalkozik, hogyan tudnak a különböző generációk együtt dolgozni egy munkahelyen, hogyan lehet egy hatékony csapatot összeállítani különböző emberekből.

Pogány Emese