

Kiedy specjalista zarabia więcej niż menedżer – łamiąc mit o ścieżce kariery

Według powszechnego przekonania ścieżki specjalistyczne i kierownicze są ze sobą związane - początkowo stajesz się ekspertem, aby później objąć stanowisko menedżerskie. Jest to jednak błędne rozumowanie. Mogą to być bowiem dwie równoległe drogi rozwoju zawodowego. Czy każdy doskonały specjalista powinien aspirować do roli menedżera? Kto może nie nadawać się na to stanowisko? Jak rozróżnić kierownika z powołania od specjalisty z pasją? Te pytania zachęcają do pochylenia się nad możliwościami i wyborami rozwoju zawodowego.



Kiedy specjalista zarabia więcej niż menedżer – łamiąc mit o ścieżce kariery fot. Explitia

Różne ścieżki kariery – od stażysty do menedżera

Rozpoczynając swoją karierę, młodzi pracownicy często mają wyraźną wizję swojej

przyszłości. W miarę jak zdobywają wiedzę i doświadczenie, osiągają kolejne stopnie zawodowe, a ich rozwój – wydawałoby się – naturalnie prowadzi do poszerzania umiejętności poprzez uczestnictwo w szkoleniach i kursach menedżerskich.

Jednakże, przejście z roli specjalisty do menedżera może okazać się wyzwaniem. Efektywni pracownicy, którzy osiągają znakomite wyniki w swoich rolach eksperckich, mogą napotkać trudności adaptacyjne po awansie i objęciu odpowiedzialności za zespół. Mogą również nie czerpać satysfakcji z nowych zadań. Ponadto inne obowiązki mogą przekraczać ich zdolności zarządcze i prowadzić do niepewności co do ich wartości w strukturze organizacji. Specjaliści, choć biegli w swoich dziedzinach, nie zawsze potrafią sprostać wymaganiom związanym z zarządzaniem ludźmi. Z drugiej strony, skuteczni kierownicy wcale nie muszą być ekspertami. Ich główną rolą jest bowiem budowanie eksperckich zespołów, które są w stanie sprostać odpowiednim obszarom przedsiębiorstwa.

Różnica między specjalistą a menedżerem

Często uważa się, że idealny menedżer to osoba głęboko zaznajomiona z produktami lub usługami firmy. Taka wiedza pomaga m.in. w lepszej sprzedaży i komunikacji z klientami oraz pracownikami. Ponadto wspiera skuteczne delegowanie zadań i rozwiązywanie ewentualnych konfliktów.

W rzeczywistości nie każdy specjalista jest predysponowany do zarządzania zespołem czy kierowania projektami. Specjaliści są ekspertami w swoich dziedzinach i nie zawsze aspirują do roli menedżerskiej. Niektórzy z nich preferują dalszy rozwój w swojej specjalności, unikając zmiany stanowiska. Menedżerowie z kolei, potrzebują zestawu zupełnie innych umiejętności i cech charakteru, które niekoniecznie wynikają z bezpośredniej znajomości produktu czy usługi.

Co istotne osiągnięcie wyższych zarobków i większego wpływu na działalność firmy nie musi

wiązać się z objęciem stanowiska menedżerskiego. Ważne jest, aby znaleźć takie miejsce pracy, gdzie zarówno wiedza ekspercka, jak i zdolności przywódcze są równie cenione.

Dynamika osobowości menedżerskiej

Menedżer, niezależnie od skali projektu czy wielkości zespołu, musi wykazywać się dynamicznymi cechami osobowości, które umożliwiają efektywne zarządzanie. Wyższe stanowiska menedżerskie niosą ze sobą jednak znaczące wyzwania i zwiększoną presję. Często takie osoby muszą podejmować decyzje w pojedynkę, a także ponosić ich konsekwencje. Chociaż działania zarządzające budują szacunek wobec lidera, mogą również wprowadzać dystans osobisty między nim a zespołem, ograniczając interakcje do relacji czysto zawodowych. Dodatkowo menedżerowie muszą akceptować fakt, że ich decyzje mogą spotkać się z niezadowoleniem ze strony niektórych osób.

Aby stać się skutecznym menedżerem, wymagane są zarówno kompetencje wrodzone, jak i te rozwijane przez lata:

- Samodyscyplina;
- zarządzanie czasem;
- umiejętność adaptacji do zmian;
- zdolności motywacyjne;
- umiejętność współpracy;
- Empatia.

Powyższe punkty to przykładowe, ale istotne umiejętności dla efektywnej pracy na stanowisku kierowniczym. Dopiero rozwinięcie tych zdolności pozwala na skuteczne delegowanie obowiązków i stawianie wymagań innym, co jest fundamentem efektywnego liderowania.

Menedżerstwo i specjalizacja reprezentują dwie odmienne ścieżki kariery, które nie muszą się pokrywać. Choć często uważa się, że każdy specjalista powinien dążyć do roli kierowniczej, nie wszyscy dysponują odpowiednimi umiejętnościami przywódczymi czy predyspozycjami do zarządzania. W drugą stronę jest podobnie - nie każdy dobry menedżer musi posiadać specjalistyczną wiedzę na poziomie eksperckim. Właśnie dlatego wybór odpowiedniej ścieżki zawodowej powinien opierać się na indywidualnych kompetencjach oraz wartościach.

Więcej artykułów z zakresu podnoszenia efektywności operacyjnej przedsiębiorstw, zarządzania zmianą technologiczną i wykorzystania nowych technologii w zrównoważonym

Kiedy specjalista zarabia więcej niż menedżer – łamiąc mit o ścieżce kariery

rozwoju znajdziesz na [blogu](https://blogu.adrianstelmach.com) AdrianStelmach.com

Autor: Adrian Stelmach

Doradca technologiczny w zakresie wdrażania [konceptji Przemysłu 4.0](#), mentor, autor licznych publikacji i sesji szkoleniowych oraz CEO firmy [explicitia](#), specjalizującej się w tworzeniu dostosowanych rozwiązań IT, które poprawiają bezpieczeństwo i wspierają kontrolę procesów produkcyjnych. Od kilkunastu lat towarzyszy zakładom przemysłowym na drodze transformacji cyfrowej, wspierając producentów m.in. w rozwiązaniach zwiększających bezpieczeństwo wyrobów i optymalizujących wykorzystanie maszyn. Autor książki „15 kroków do zakupu systemu informatycznego”.