

Zdzisław Wołk

Kariery zawodowe różnych prędkości i ich społeczne uwarunkowania

Labor et Educatio 4, 69-82

2016

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

STUDIA

Zdzisław Wołk
Uniwersytet Zielonogórski

**Kariery zawodowe różnych prędkości
i ich społeczne uwarunkowania**

**Different Speeds of Professional Careers
and Their Social Determinants**

Wstęp

Człowiek, dążąc do zaspokojenia swoich potrzeb, podejmuje różne formy aktywności, wśród których szczególne miejsce przypada pracy. Towarzyszyła ona ludzkości od początków cywilizacji. Początkowo różne jej formy przenikały się innymi formami działalności, z czasem wyodrębniła się ona jako praca zawodowa. Realizacja biografii zawodowej dokonuje się na linii rozwoju zawodowego. Linia ta na każdym etapie wyznaczona jest przez szereg czynników, co sprawia, że ich indywidualna w przypadku każdego człowieka konfiguracja jest niepowtarzalna. Tradycyjny cykl rozwoju zawodowego dotyczy sytuacji realizacji drogi zawodowej w jednym zakładzie pracy, czyli typowej w okresie przemysłowym (Plewska, 2015, s. 159). W warunkach poprzemysłowych jest to sytuacja spotykana rzadko. Zazwyczaj ma miejsce szereg modyfikacji związanych z realizacją kariery zawodowej i coraz powszechniejsza jest sytuacja wielokrotnego, nawet kilkunastokrotnego zmieniania miejsca lub charakteru pracy. W takich przypadkach, niezależnie od etapu rozwoju zawodowego, na

którym człowiek przerywa bieg drogi zawodowej, staje on przed koniecznością rozpoczynania jej w nowym miejscu od etapu adaptacji społeczno-zawodowej. Zazwyczaj trawa ona krócej i jest łatwiejsza w związku z posiadanym już doświadczeniem. Towarzyszy temu edukacja, która może przybierać różne postaci, w zależności od sytuacji jednostki i jej indywidualnych potrzeb. Nie zawsze ma charakter formalny, w wielu przypadkach jest to samokształcenie prowadzące do doskonalenia własnych kompetencji zawodowych (Wołk, 2009, s. 33).

W zależności od wykonywanych zawodów, zajmowanych stanowisk, posiadanego doświadczenia, dyspozycji zawodowych i wielu innych uwarunkowań, każda z faz rozwoju zawodowego może mieć różny okres trwania, a także przebiegać w różnym tempie.

Złożoność uwarunkowań biografii zawodowych

Sprawczość człowieka realizującego swoje życie nie jest bezwarunkowa. Zależy od szeregu wyznaczników, których oddziaływanie komponuje się sytuacyjnie w bardzo różny, indywidualny sposób. Tadeusz Nowacki (2003, s. 277) zwracał uwagę, że przebieg życia ludzkiego jest wyznaczony od czterech grup czynników – zadatków wrodzonych, aktywności własnej, oddziaływań środowiskowych i od zamierzonych oddziaływań wychowawczych. Dwie pierwsze z wymienionych grup mają charakter czynników podmiotowych, dwie pozostałe – zewnętrznych, środowiskowych. Kariera zawodowa przebiega w określonej strukturze społecznej, która pozostaje w dynamicznej relacji z działaniem podmiotu (Giddens, 2003). Podmiot realizujący karierę zawodową to osobowość zawodowa, którą stanowi „zespół cech człowieka pracy uformowanych w toku kształcenia zawodowego i rozwijających się w czasie pracy zawodowej, który zapewnia mu aktywny kontakt z materialnym i społecznym środowiskiem pracy i przyczynia się do jego twórczych przeobrażeń” (Czarnecki, 2006). Na osobowość zawodową, zdaniem tego autora, składają się:

- wiedza zawodowa (ogólna i specjalistyczna);
- umiejętności, sprawności, przyzwyczajenia i nawyki;
- zainteresowania;
- zdolności, talenty i uzdolnienia zawodowe;
- postawy społeczno-zawodowe;
- motywy doskonalenia zawodowego i pracy.

Powyższa lista nie wyczerpuje wszystkich komponentów osobowości zawodowej, jednakże wyraża ich wielość i złożoność. W większości są one

zmienne i poddają się różnym modyfikacjom w trakcie trwania kariery zawodowej, równocześnie rzutując na przebieg dróg zawodowych. Zespół sprzyjających realizacji karier zawodowych cech osobowości zawodowej w różnych okresach ulegał zmianom, bowiem preferowane były różne wzory osobowe. Współcześnie wiąże się on z bogactwem osobowości, osiągniętą pozycją społeczną i zawodową, rodzajem wykonywanej pracy, umiejętnością godzenia różnych ról społecznych.

Podmiotowe uwarunkowania przebiegu kariery zawodowej są bardzo ważne, a ich splot może znacząco wzmocnić jednostkę w jej biegu życia, niekiedy wręcz przesądzić o przebiegu kariery.

Drugą grupę uwarunkowań stanowią wpływy struktury społecznej. Donald Super (1984, s. 192) zwrócił uwagę na cztery ich grupy:

- środowisko społeczno-kulturowe;
- oddziaływania szkoły;
- rynek pracy;
- politykę firm.

Można uznać, że stanowią one najsilniejsze pozaosobowe czynniki warunkujące przebiegi karier pracowniczych. W przywołanym modelu ich układ jest chronologiczny, w miarę przemieszczania się jednostki po linii życia pojawiają się kolejne interwencje w jego przebieg – poczynając od środowiska socjalizacji i wychowania w rodzinie, poprzez system edukacji i oddziaływania rynku pracy do podjęcia i realizacji zatrudnienia. We współczesnych warunkach kolejność ta często podlega zakłóceniom. Ma bowiem często miejsce zachodzenie wpływu poszczególnych uwarunkowań na siebie, co w jednych sytuacjach prowadzi do ich wzmacniania się, kiedy indziej do osłabiania, niekiedy ma miejsce zupełne niewystępowanie niektórych z nich, ale zdarza się też ich wielokrotne powtarzanie się. Wspomniane oddziaływania przebiegają w określonym czasie historycznym, który z kolei znacząco interweniuje w nie i ich wpływy. Nie sposób więc wyodrębnić któryś z czynników wyznaczających przebiegi dróg zawodowych, bowiem wciąż pozostają one w złożoności z innymi i podlegają niekończącym się zmianom.

Przebiegi karier mogą wieść wieloma drogami. Jedną propozycją jest typologia karier zawodowych rozumianych jako przebiegi życia zawodowego zaproponowana przez Marka Suchara. Zawiera ona dwanaście modeli, które kolejno zostały zilustrowane linią wnoszącą, poziomą, opadającą, półprostą, odcinkiem, linią zygzakowatą, sinusoidalną, kołem, spiralą, kręgami koncentrycznymi i Słońcem (Suchar, 2003, s. 53–69). Poszczególne modele różnią

się między sobą charakterem pracy, poziomem sukcesu czy niepowodzenia, ciągłością zatrudnienia lub jego przerywaniem. Zagadnienie tempa przebiegu kariery nie jest w nich uwzględniane, pomimo że jest ważne zarówno dla realizujących je osób, jak dla podmiotów gospodarczych.

Model, jak i tempo przebiegu kariery zawodowej są zróżnicowane w zależności od zawodu i wykonywanej pracy, typu zakładu pracy oraz wielu innych okoliczności o charakterze sytuacyjnym.

Różnicowanie dynamiki przyszłych karier zawodowych w okresie poprzedzającym ich rozpoczęcie

Gromadzenie zasobów umożliwiających satysfakcjonujący przebieg kariery zawodowej zachodzi od wczesnych lat życia człowieka. W początkowym okresie jest związane z zamierzonymi i niezamierzonymi oddziaływaniami prowadzonymi w środowisku rodzinnym. Zazwyczaj nie są one zorientowane na przyszłą pracę zawodową, która jest w początkowym okresie życia jeszcze bardzo odległa. Kształtowane cechy osobowe, wzory zachowań, potem także hierarchie wartości stanowią znaczące podstawy przyszłego biegu zawodowego życia.

Dokonywana na etapie poprzedzającym okres szkolny diagnoza potencjalnych możliwości dziecka, jego zdolności, zainteresowań, innych predyspozycji, jak i ograniczeń mogą dobrze przysłużyć się rozstrzygnięciom dotyczącym edukacji i ewentualnej przyszłej pracy. Pomimo wciąż rosnącej rengi wychowania i coraz powszechniejszego inwestowania w nie przez rodziców rozpiętość sposobów podejść jest bardzo duża – rozciąga się na skali od traktowania starannego wykształcenia i wychowania dziecka jako priorytetowego do zupełnego zaniedbywania. Poważnie interweniują w tym przypadku cechy kulturowe środowiska rodzinnego, w tym własne doświadczenia rodziców i innych członków rodziny związane z pracą zawodową, aspiracje, systemy wartości, sposoby budowania relacji i komunikowania, obraz własny członków rodziny i jego wartościowanie, a także takie kompetencje jak trafna samoocena, asertywność, prawość, współdziałanie.

Niestety, również negatywne oddziaływania rodziny mają znaczenie dla realizacji drogi życiowej i zawodowej przez dzieci. Zaniedbania wychowawcze, złe wzory dotyczą najczęściej rodzin patologicznych, co w następstwie może prowadzić do dziedziczenia negatywnych cech przez kolejne pokolenia.

Obok rodziny, która jest pierwszym środowiskiem życia, wychowania i socjalizacji, dla dziecka ważne są inne naturalne środowiska wychowawcze – grupa rówieśnicza i środowisko zamieszkania. Zachodzące na ich gruncie sytuacje są autentyczne, zachodzą w całej złożoności, nie są symulowane i stwarzane sztucznie. Uczestniczą w nich wszyscy ich członkowie. Przygotowanie do życia społecznego wymaga doświadczenia uczestnictwa w każdym z naturalnych środowisk wychowawczych.

Na podłożu uwarunkowań generowanych przez rodzinę wraz z osiągnięciem wieku szkolnego włączają się interwencje ze strony systemu edukacji. Początkowo wiążą się one z wdrażaniem dzieci do wypełniania obowiązków szkolnych, do trenowania koncentracji i skupiania uwagi na zadaniach i do systematyczności. Główne zadanie szkoły wiąże się z kształceniem i w obliczu znacznego zakresu materiału wynikającego z programu nauczania nauczyciele na nim się koncentrują. Początkowy okres pobytu dzieci w szkole służy przede wszystkim ich adoptowaniu do warunków szkolnych i wyrównywaniu różnic w zakresie gotowości szkolnej. W ich następstwie szanse dzieci powinny być porównywalne, choć oczywiście nie są takie same. Na kolejnych etapach edukacji zarówno szkolnej, jak i akademickiej, różnice indywidualne dotyczące przygotowania do przyszłej pracy zawodowej i możliwości jej wykonywania pogłębiają się jeszcze bardziej, przy czym występujące zróżnicowanie możliwości własnych prowadzi do pierwotnego zróżnicowania dróg realizacji karier zawodowych, nie przesądzając o tym, które z nich mogą okazać się lepsze lub gorsze.

Spółeczny podział pracy a tempo realizacji karier zawodowych

Praca zawodowa służy przede wszystkim wytwarzaniu dóbr społecznie użytecznych. Wysokiemu poziomowi potrzeb ludzi towarzyszą coraz większe możliwości ich zaspokajania. Drogą do tego jest wykonywanie przez ludzi różnych zadań, których realizacja prowadzi do uzyskiwania najróżniejszych potrzebnych rezultatów. Spółeczny podział pracy jest następstwem umowy społecznej, w myśl której członkowie określonych społeczności i organizacji wykonują zbiory zadań, które zostały im powierzone jako zadania zawodowe. W licznych przypadkach wymaga to legitymowania się określonymi kompetencjami zawodowymi i uprawnieniami, w wielu nie jest to konieczne. Współczesny rynek pracy jest bardzo zróżnicowany, oczekiwania wobec pracowników

i kandydatów do pracy są też różne, co zależy od charakteru i stopnia złożoności zadań, jakie należy realizować. Rzutuje to na przebiegi karier zawodowych, które będą w sposób indywidualny, zróżnicowany, specyficzny dla różnych grup zawodowych, a nawet stanowisk pracy w obrębie określonego zawodu.

Klasyczny model rozwoju zawodowego przewiduje szereg etapów – kształcenie zawodowe, adaptację społeczno-zawodową, identyfikację zawodową, stabilizację zawodową, sukces zawodowy i mistrzostwo zawodowe (Wiatrowski, 2005). Niegdyś przebiegały one harmonijnie, kolejno po sobie, rozciągając się na cały okres aktywności zawodowej, zazwyczaj realizowanej w jednym zakładzie pracy przez pracownika, a często także przez jego dzieci. Od dawna już coraz rzadziej jest realne związanie się pracownika z jedną firmą na całe życie. W czasach permanentnej zmienności jest to nawet niepożądane, bowiem zagraża zachowawczością i rutyną.

Pierwsze zróżnicowanie prędkości karier zawodowych ma miejsce na samym jej początku. Kapitał wyniesiony z domu rodzinnego, wzbogacony przez edukację oraz doświadczenia zdobyte przed rozpoczęciem pracy zawodowej stanowią zasoby pracownika, którymi musi odpowiednio zarządzać, aby właściwiej je wykorzystać w pracy zawodowej.

Początek kariery zawodowej wiąże się wraz z podjęciem pierwszej pracy zawodowej, co ma miejsce najczęściej bezpośrednio po zakończeniu systematycznej edukacji, kończącej na różnych jej poziomach. Najbardziej właściwe i pożądane jest jej rozpoczęcie bezpośrednio po zakończeniu nauki w szkole lub na uczelni. Niestety, wciąż jest to trudne do zrealizowania przez wszystkich absolwentów. Na współczesnym rynku pracy występuje bowiem niedobór miejsc pracy, co w wielu przypadkach uniemożliwia zatrudnianie absolwentów tuż po studiach. Zasoby posiadane przez absolwentów nie zawsze mogą być wykorzystane i pomnażane, a wręcz przeciwnie – ich niewykorzystywanie prowadzi do ich redukowania się i przedawniania. Towarzyszy temu zazwyczaj poczucie rezygnacji i zniechęcenia. Poważnym zagrożeniem jest w takich przypadkach przemieszczenie się młodego człowieka nie mającego zatrudnienia na margines życia społecznego lub patologią społeczną. Wspomniane zagrożenia znacząco rosną wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania bez pracy.

Rozpoczynanie obecności na rynku pracy od bezrobocia jest doświadczeniem niepożądanym dla tempa kariery zawodowej. Przydłużanie się okresu pozostawania bez pracy, a szczególnie doświadczenie długotrwałego braku zatrudnienia, zagraża wieloma negatywnymi konsekwencjami, m.in. trwałym osłabieniem kompetencji zawodowych i obniżeniem motywacji do podjęcia

pracy. Zazwyczaj osoby zaczynające bieg zawodowego życia od braku zatrudnienia już po podjęciu pracy dłużej adoptują się, co spowalnia tempo kariery. Zdarzają się jednak przypadki opóźnionego, ale zdeterminowanego do bardzo dynamicznego przebiegu początków aktywności zawodowej.

Oczekiwania formułowane przez zakłady pracy pod adresem swoich pracowników są zróżnicowane, tak jak zróżnicowany jest rynek pracy i jak różnorodne są podmioty gospodarcze. Oczekiwania te zależą od charakteru zakładu, jego wielkości, profilu pracy, tradycji, nowoczesności, kontaktów międzynarodowych, kompetencji menedżerskich kadry kierowniczej, zaawansowania procesów humanizacji pracy, itp. Niezależnie jednak od różnic pomiędzy podmiotami gospodarczymi zauważalne są pewne prawidłowości w tych oczekiwaniach. Wiąże się z nimi rosnąca ranga kwalifikacji rzeczywistych oraz wyraźna zmiana oczekiwań dotyczących predyspozycji. Następuje odchodzenie od przygotowywania jednostki do określonej, wąskiej roli związanej z konkretnym miejscem w strukturze zakładu.

Współcześni pracodawcy coraz częściej oczekują od pracownika gotowości do takich zmian. Dają one możliwość zdobycia doświadczenia w wielu okolicznościach, wpływają na większą samodzielność pracownika. Coraz więcej osób dąży do zbierania wszelkich doświadczeń zawodowych, poczynając od wolontariatu, poprzez prace sezonowe i doraźne, aż do zatrudnienia etatowego już w trakcie nauki.

Szkolnictwo zawodowe w coraz większym zakresie jest związane z instytucjami kształcenia dorosłych wpisując się w formułę kształcenia ustawicznego. Realizując różne funkcje placówki kształcenia ustawicznego i oświaty dorosłych, poprzez stosowanie krótszych bądź dłuższych form (kursów, studiów) będą miały za zadanie wyposażenie jednostek w określone sprawności, specjalności lub zawody. Oświata dorosłych i kształcenie ustawiczne będzie rozwijać się najbardziej dynamicznie, bowiem na nich spoczywa zadanie przekwalifikowywania, doksztalcania i doskonalenia zawodowego. Ma ona też największe możliwości reagowania na zmieniające się potrzeby lokalnego rynku pracy, jak i na potrzeby wynikające z nowych zadań zawodowych.

Polityka firm wyraża podejście pracodawców do pracowników i ich preferencje. Oczywiście i ona może się zmieniać, co nie zmienia jednak faktu, że realizacja kariery zawodowej od nich jest uzależniona. Pracownicy muszą się liczyć z tym, że ich losy zawodowe są podporządkowane tej polityce i nie zawsze sprzyja ona wysokiemu tempu awansu zawodowego.

Nie tylko kwalifikacje zawodowe stanowią kryterium powodzenia na linii rozwoju zawodowego. Niesłyszane istotne są kryteria związane z właściwościami osobowymi kandydata do pracy. Duże szanse na korzystne ułożenie się na drodze do sukcesu zawodowego i do mistrzostwa w zawodzie mają osoby dynamiczne, młode, lecz dysponujące już pewnym doświadczeniem, dyspozycyjne, oddane pracy, samodzielne, odpowiedzialne, umiejące współżyć w zespole pracowniczym, gotowe do podejmowania decyzji i do dalszego kształcenia. Osobami w średnim wieku, które jeszcze niedawno miały najmniejsze szanse na rynku pracy, pracodawcy interesują się coraz bardziej z uwagi na ich odpowiedzialność i doświadczenie. Mają one też w większości rozwiązane zadania rozwojowe wczesnej dorosłości, w wielu przypadkach kolidujące z dużym angażowaniem się w pracę zawodową.

Uzyskanie dobrej pracy, zgodnej z aspiracjami, dającej możliwości awansu i rozwoju, pracy dobrze wynagradzanej jest uzależnione nie tylko od predyspozycji zawodowych, ale w dużym stopniu od całej sylwetki osobowości kandydata, w tym hobby i zainteresowań.

W warunkach gospodarki rynkowej wzrasta ranga aktywności własnej jednostki, jej konsekwencji i wytrwałości w dążeniu do uzyskania zawodu i pracy, a następnie w realizacji zawodowej prowadzonej aż do osiągnięcia mistrzostwa w zawodzie. Wiąże się z uznawanymi przez nich systemami wartości, aspiracjami, orientacjami. Te z kolei, podobnie jak wartościowanie pracy, są uwarunkowane wiekiem, wykształceniem, przynależnością społeczną i zawodową.

Na warunki życia ludzi znacząco wpływa sytuacja gospodarcza. Jest ona w coraz większym stopniu zdeterminowana uwarunkowaniami o charakterze globalnym. Światowa gospodarka szybko reaguje na problemy i trudności o charakterze politycznym, gospodarczym na katastrofy ekologiczne występujące w dowolnym punkcie globu ziemskiego. Rzutuje to na sytuację ludzi na całym świecie, który to z każdym kolejnym rokiem staje się coraz bardziej powiązanym systemem, a wprowadzony na początku lat sześćdziesiątych ubiegłego stulecia przez Mc Luhana termin *globalna wioska* w odniesieniu do świata staje się coraz bardziej trafny i adekwatny. Dotyczy to wszystkich aspektów życia, poczynając od przenikania kultur, poprzez sposoby i możliwości komunikowania do sposobów realizowania pracy zawodowej. Wszystkich mieszkańców naszego globu dotyczy płynność, chwilowość doświadczanej rzeczywistości we wszystkich jej sferach i obliczach. To kolejny wyznacznik silnie interweniujący w sposoby realizowania ludzkich biografii. Praca zawodowa podlega wszystkim wspomnianym uwarunkowaniom. Na świecie wciąż poszukuje się

sposobów na taką jej organizację, aby w możliwie najbardziej efektywny sposób uzyskiwać zamierzone rezultaty. Głoszony przez niektórych futurologów jej kres jest nierealny (Rifkin, 2001). Praca ludzka będzie zawsze wykonywana, choćby z uwagi na jej człowiekotwórczy charakter, na co wskazywał w encyklice o pracy Jan Paweł II (1991) Być może w przyszłości, udziałem nie-licznych będzie pracowanie w tradycyjnym rozumieniu, związane z tworzenie dóbr materialnych i niematerialnych służących zaspokajaniu ludzkich potrzeb, jednakże jako działalność wydaje się być wciąż niezbędna. Praca zawodowa przy wszystkich niekwestionowanych zaletach niesie też szereg zagrożeń. Jest to obszar kolejnych wyzwań związanych z poszukiwaniem sposobów ochrony ludzi zagrożonych różnymi formami patologii pracy. Nabywaniu przez obecnych i potencjalnych pracowników kompetencji w zakresie rozpoznawania zagrożeń ze strony patologii pracy może sprzyjać edukacja, przeciwdziałaniu im oraz bronieniu się przed nimi. Właściwe realizowanie drogi zawodowej wiąże się jednak przede wszystkim z aktywnością samej jednostki i reprezentowanej przez nią kultury pracy (Wołk, 2009, s. 39). Jest to zasadnicze zadanie adresowane szczególnie do edukacji związanej z pracą zawodową. Jego realizacja powinna przebiegać w trakcie całego życia. Działalność edukacji formalnej w okresie systematycznej nauki szkolnej, w tym szkolnictwa zawodowego oraz edukacji akademickiej, stanowi kontynuację procesu rozpoczętego w okresie wcześniejszym w środowisku domowym. Również później, już w trakcie poruszania się na rynku pracy, człowiek kontynuuje ten całozyciowy proces, rozpoczęty już w okresie wczesnego dzieciństwa. Sposoby doświadczenia pracy na kolejnych etapach życia prowadzą do budowania jej wizerunku, nadawania jej wartości oraz poszukiwania własnego miejsca w świecie pracy. Z czasem wkraczający na drogę zawodową człowiek podejmuje pierwsze zatrudnienie. Jest to bardzo znaczące wydarzenie w życiu, zazwyczaj towarzyszące przejściu, transgresji z okresu szkolnego do zawodowego. Wiąże się to z szeregiem trudnych do rozstrzygnięcia dylematów. Wśród nich jednak ważne jest poszukiwanie sposobu na podmiotowe usytuowanie w środowisku pracy zawodowej i w strukturze firmy.

Nie jest to jedynie zadanie pracownika, lecz również całego środowiska społecznego zakładu pracy, w szczególności przełożonych i współpracowników.

Wraz z postępem gospodarczym i naukowym fordyzm musiał ustąpić miejsca bardziej elastycznym technikom organizacji pracy. Prowadziło to do pożądanej przez pracodawców wzrastającej efektywności pracy oraz do cenionej przez pracowników poczucia większej samodzielności. Wśród preferencji

pracodawców dominować zaczynało dążenie do budowania zespołów pracowniczych w oparciu o osoby o szerokich horyzontach, ciekawe świata, sprawne, odważne, gotowe do podejmowania decyzji i ponoszenia odpowiedzialności za dokonywane wybory, aktywne, realizujące się na różnych płaszczyznach, nie tylko zorientowanych na pracę zawodową.

Wraz z przemianami w tradycyjnie rozumianej pracy zawodowej „konieczne staje się odstandardyzowanie pracy zarobkowej, jej czasu i miejsca. Proces ten już się rozpoczął. Dokonuje się stopniowe przechodzenie od dotychczasowego zatrudnienia (niemal „dożywotniego”), w pełnym wymiarze czasu, w jednym zakładzie pracy, do ryzykownego systemu zmiennego, pluralistycznego, zdecentralizowanego, niepełnego zatrudnienia, co wymaga od pracowników gotowości do życia w warunkach niepewności i ryzyka” (Beck, 2002, s. 208). Osoby, które są skłonne do zachowań mobilnych, mają znacznie większe szanse od tych, którzy prezentują postawy zachowawcze.

Początek XXI stulecia jest określanym mianem okresu poprzemysłowego. Określenie „okres poprzemysłowy” wyraża sytuację znacznego zmniejszenia roli przemysłu jako jeszcze niedawno głównego pracodawcy, co następuje na skutek zachodzącego postępu technicznego, oraz naukowego i organizacyjnego (Drucker, 1999). W gospodarce światowej dominuje, ulegający także permanentnym zmianom, kapitalizm.

Najogólniej kapitalizm jest definiowany jako „system działalności gospodarczej opartej na wymianie rynkowej” (Giddens, 2006, s. 723). Jednakże rozwój gospodarczy dokonujący się w gospodarce kapitalistycznej zachodzi w sposób nierównomierny, zróżnicowany w różnych krajach i w obrębie różnych kultur. Kapitalizm nie jest „jedyny i niepodzielny”, współistnieje wiele „modeli” gospodarki rynkowej (Albert, 1994, s. 116).

Duże znaczenie mają w tym przypadku uwarunkowania kulturowe, zwłaszcza społeczne, modyfikujące sposób realizowania gospodarki kapitalistycznej. Wyróżnia dwa modele kapitalizmu – kapitalizm amerykański (anglosaski, neoamerykański) i „inny kapitalizm” – model nadreński. Model neoamerykański jest realizowany głównie w Stanach Zjednoczonych i w Wielkiej Brytanii, natomiast nadreński – głównie w Niemczech i Japonii, ale też niektórych innych krajach Zachodniej Europy. Różnice pomiędzy obydwoma modelami szczególnie wyraźnie rysują się w sferze rynku.

W zależności od realizowanego modelu kapitalizmu, inne czynniki warunkują sytuację pracowników. W modelu angloamerykańskim preferowane

są kwalifikacje rzeczywiste przydatne „tu i teraz”, samodzielność, przedsiębiorczość oraz przede wszystkim mobilność, natomiast w modelu nadreńskim kwalifikacje formalne, współdziałanie, więzi społeczne. Rzutuje to na funkcjonowanie przedsiębiorstw w ramach poszczególnych modeli i wraz z tym na ich organizację. Przede wszystkim jednak różnicuje kulturę organizacyjną firm i w ślad za tym wpływa na sytuacje zatrudnionych w nich pracowników, choć praca zawodowa we wszystkich kulturach stanowi podstawę systemu gospodarczego i jest niezbędną dla jego funkcjonowania (Giddens, 2001, s. 21).

Bez względu na rodzaj kapitalizmu tęsknota do stabilizacji w życiu zawodowym i społecznym wydaje się obecnie niemożliwa do zrealizowania. Również w przyszłości trudno będzie liczyć na jej osiągnięcie. W odniesieniu do gospodarki amerykańskiej zauważył to już niegdyś Alvin Toffler pisząc przed przeszło trzydziestu laty, że „stopień przejściowości jest tak wysoki, tempo tak forsowne, że możemy uznać, że nasza sytuacja nie ma precedensu w historii. [...] Została ona nam narzucona w formie błyskawicznie następujących po sobie nowych przejściowych układów kulturowych” (Toffler, 1998, s. 183). Nabyte kwalifikacje zawodowe niegdyś stabilizowały zawodowo na całe życie, dziś takich gwarancji już nie dają. Nie ma już bowiem zawodów czy stanowisk, których osiągnięcie pozwala na pełną stabilizację (Rifkin, 2001). Jak pisze Giddens – „ostatnio mówi się o »kresie kariery zawodowej« i nastaniu »systemu portfolio« – ludzie z teczką pełną kwalifikacji, z łatwością zmieniających jedną pracę na inną” (Giddens, 2006, s. 440).

Trudno dziś mówić o wyborze zawodu rozumianym jako jednorazowy akt poprzedzający wejście w fazę aktywności zawodowej, zapewniający wybranie konkretnej aktywności zawodowej. Wręcz przeciwnie, od lat mówi się o konieczności liczenia się z wielokrotną zmianą miejsca pracy, zakresu jej obowiązków, czy nawet jej charakteru. Nie można więc zakładać, że człowiek przez całe życie będzie wykonywał zawód, od którego zaczął realizację swojej zawodowej biografii. Bardziej właściwe jest orientowanie się na określoną grupę zawodów, chociaż i to staje się coraz mniej pewne. Konieczne staje się dokonywanie znaczących zmian w obszarze posiadanych kwalifikacji zawodowych, zachodzi potrzeba zmieniania swojego działania, sposobów postępowania, stosowanych środków, zachodzi konieczność przełamywania stereotypów i zmieniania ugruntowanych mechanizmów. Im wyższy jest poziom kwalifikacji i im bardziej odpowiedzialne jest zajmowane przez jednostkę stanowisko, tym większa jest potrzeba wykazywania elastyczności w zawodowym działaniu.

Stan ten oczywiście ogranicza poczucie stabilności, ale jednocześnie daje szansę na ciągłe poszukiwanie nowych kompetencji i ograniczenie zagrożenia rutyną. Każdy człowiek, a nawet osoby o bardzo wysokich kwalifikacjach, muszą być przygotowane do zmiany miejsca pracy, zakresu zadań, pracodawcy, firmy, często również do konieczności zmiany miejsca zamieszkania, by osiąść możliwość pełnego wykorzystania swojego potencjału pracowniczego. Znaczącą cechą rzutującą na osiągnięcie pomysłowości zawodowej jest wszechstronność. Miejsce wąskich specjalizacji zawodowych zajmują „kwalifikacje osobiste” – umiejętność pracy w zespole, podejmowanie inicjatywy i twórcza postawa w obliczu wyzwań. „Kiedyś było tak, że my mężczyźni, po ukończeniu szkoły dostawaliśmy pracę w biurze albo w fabryce i pracowaliśmy w ustalonych godzinach na cały etat aż do emerytury, na którą przechodziliśmy w wieku 65 lat. To były posady dla mężczyzn, a nieliczne pracujące kobiety wykonywały prace kobiece” (Naisbitt, 1997). Dzisiaj sytuacja pracy jest zupełnie inna. Kobiety i mężczyźni wykazują zbliżoną aktywność zawodową, a stałe etaty szybko ulatują w zapomnienie. Zmienność stała się symbolem współczesności. Człowiek, stając w jej obliczu, poszukuje dla siebie miejsca w tym wciąż ruchliwym, pulsującym świecie. Praca zawodowa stanowiąca wciąż dominującą formę aktywności dorosłego człowieka, staje się kategorią coraz bardziej dynamiczną (Naisbitt, 1997).

Znacząca jest rola edukacji w wychowaniu do zmiany. Na rodziców i starsze pokolenia nie można liczyć, bowiem ich cechy i sposoby zachowań kształtowały się w odmiennych warunkach, a stabilność lokuje się u nich na najbardziej znaczących miejscach wśród pożądaných wartości. Nie akceptują oni zmiany, która kojarzy się z nieznanym, z ryzykiem, z zagrożeniem. Nie ma wątpliwości, że „każda nowa sytuacja społeczna, zawodowa, polityczna, w jakiej może się znaleźć człowiek, zwłaszcza gdy ma za sobą młodość, wywołuje lęk spowodowany perspektywą zmiany dotychczasowego znanego, oswojonego stanu. Na ogół każdy w mniejszym lub większym stopniu odczuwa niepokój przed nieznanym, boi się, że to co nieznanie przyniesie negatywną zmianę w jego dotychczasowym życiu. Ta obawa rodzi opór wobec wszelkich zmian” (Kargul, 2001, s. 28). Niektórzy, również ludzie młodzi w obliczu nieznanego rezygnują z wyzwań i wycofują się. Te osoby w obliczu zmiany nie odpadną w rynekowej rywalizacji, lecz po prostu jej nie podejmą.

Podsumowanie

Przebiegi karier zawodowych mogą mieć różne tempo – zarówno jeżeli chodzi o szybkość przemieszczania się na linii życia zawodowego, jak i biorąc pod uwagę rytmiczność. Kluczowe znaczenie mają tu cechy osobowe realizującej karierę zawodową jednostki. Na dynamikę realizacji kariery wpływają także uwarunkowania pozaosobowe. Są to zarówno makrouwarunkowania, do których zalicza się czas historyczny, usytuowanie geograficzne, sytuację polityczną i gospodarczą oraz uwarunkowania społeczne – środowisko rodzinne, edukacja ustawiczna, rynek pracy i polityka firm. Wpływy te w odniesieniu do indywidualnych biografii specyficznie komponują się wyznaczając rytm zawodowego życia. Pomimo to jednak właściwości osobowe jednostki są decydujące. Niekiedy uwarunkowania zewnętrzne przesądzają o przebiegu kariery i jej tempie, co w szczególności dotyczy osób zewnątrzsterownych, jednakże sprawstwo własne jednostki pełni w tym obszarze rolę pierwszorzędą.

Streszczenie: Praca zawodowa w warunkach pokapitalistycznych cechuje się niestabilnością, a jej przebiegi mają charakter nieliniowy i nieciągły. Rozwój zawodowy wykonujących ją pracowników jest sekwencją niezliczonych stanów chwilowych. Wyznaczają ją różne czynniki, które niegdyś były przewidywalne, natomiast obecnie mogą wywoływać nieprzewidziane następstwa. Wymaga to bieżącego wyznaczania kolejnych celów i dobierania sposobów ich realizacji. Ważną rolę odgrywa edukacja, której interwencje zachodzące na przestrzeni całego życia mogą znacząco modyfikować przebiegi biografii zawodowych.

Słowa kluczowe: kariera zawodowa, praca zawodowa, tempo zmian, uwarunkowania, biografia

Abstract: Professional work in post-capitalistic conditions is characterized by instability and its course has non-linear and discontinuous nature. Professional development of employees performing professional work is a sequence of countless momentary states. These moments are defined as a number of different factors that in past were predictable, today however may cause unexpected consequences. It requires subsequent setting new goals and selecting ways of their implementation. The education

plays an important role here, which interventions taking place over the entire life may significantly modify course of professional biography.

Keywords: professional career, professional work, pace of change, determinants, biography

Literatura przedmiotu

- Albert, M. (1994). *Kapitalizm kontra kapitalizm*. Kraków: wydawnictwo 3.
- Beck, U. (2002). *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Czarnecki, K. M. (2006). *Psychologia zawodowej pracy człowieka*. Sosnowiec: Wydawnictwo Wyższe Szkoły Zarządzania i Marketingu.
- Drucker, P. F. (1999). *Spółczesność prokapitalistyczna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Giddens, A. (2001). *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo epoki późnej nowoczesności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Giddens, A. (2003). *Stanowienie społeczeństwa*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Giddens, A. (2006). *Socjologia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Jan Paweł II (1991). *O pracy ludzkiej - Laborem exercens*. Rzym.
- Kargul, J. (2001). *Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych. Przesłanki do budowy teorii edukacji całościowej*. Wrocław: Wydawnictwo DSWE.
- Naisbitt, J. (1997). *Megatrendy*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Nowacki, T. (2003). *Zawodoznawstwo*. Radom: Instytut Technologii Eksploatacji – PIB.
- Rifkin, J. (2001). *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postprzemysłowej*. Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Suchar, M. (2003). *Kariera i rozwój zawodowy*. Gdańsk: ODiDK.
- Plewka, C. (2015). *Kierowanie własnym rozwojem zawodowym. Studium teoretyczne i egzemplifikacje praktyczne*. Koszalin: Politechnika Koszalińska.
- Super, D. (1984). *Career and Live Development*. W: W. D. Brown, L. Brooks, (red.), *Career Choice and Development*, (s. 192-234). San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass.
- Tofler, A. (1998). *Szok przyszłości*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Wiatrowski, Z. (2005). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej.
- Wołk, Z. (2009). *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*. Radom: Instytut Technologii Eksploatacji – PIB.

Data przesłania artykułu do Redakcji: 30.10.2016 r.

Data akceptacji artykułu: 12.12.2016 r.