

Adam Muszyński

Teoretyczne podstawy pracy i rozwoju zawodowego pracowników

Problemy Profesjologii nr 2, 87-94

2010

Artykuł został zdigitalizowany i 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.

Adam Muszyński

TEORETYCZNE PODSTAWY PRACY I ROZWOJU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW

Streszczenie

Pojęcie pracy i jej środowiska oraz ich znaczenie dla człowieka zmieniało się wielokrotnie, zawsze w powiązaniu z celami i warunkami pracy, stosunkami interpersonalnymi, a także w zależności od czasu i historycznych uwarunkowań. W pracy omówione zostały podstawowe aspekty pracy oraz jej cechy. Ponadto przedstawione zostały wybrane teorie rozwoju zawodowego z omówieniem charakterystycznych elementów znaczących w procesie rozwoju osobowego. Analiza przedstawionych wyżej ważniejszych teorii rozwoju zawodowego człowieka pozwala stwierdzić, że określają one zespół warunków wyjaśniających zachowania zawodowe człowieka i jego rozwój osobisty, akcentują znaczenie kategorii psychologicznych oraz zmiennych społecznych charakteryzujących zróżnicowane układy w środowisku człowieka.

THEORETICAL BASIS OF WORK AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Summary

The concept of work and its environment, and their significance for man changed many times, always in conjunction with the objectives and working conditions, interpersonal relations, and also depending on the time and historical circumstances. The paper discusses the fundamental aspects of work and its characteristics. In addition, some theories have been presented an overview of the professional development of the characteristic features significant in the process of personal development. The analysis presented above, the major theories of career development of human shows that they define a set of conditions explaining the behavior of man and his professional personal development, stress the importance of the category of psychological and social variables characterizing different systems in the human environment.

Pojęcie pracy i jej środowiska oraz ich znaczenie dla człowieka zmieniało się wielokrotnie, zawsze w powiązaniu z celami i warunkami pracy, stosunkami interpersonalnymi, a także w zależności od czasu i historycznych uwarunkowań.

Na początku XXI wieku pojawiło się wiele publikacji dotyczących teoretycznych podstaw pracy, co świadczy o ogromnym znaczeniu tej dziedziny i jednocześnie jest odpowiedzią na zmiany w szeroko rozumianej gospodarce. Obecnie pracę ujmuje się wieloaspektowo.

Często ujmowana jest w obszarze relacji człowieka i świata, także w odniesieniu do norm, ocen dotyczących roli pracy w świadomości człowieka.

Praca jest podstawowym rodzajem ludzkiej aktywności, w którym człowiek tworzy i przekształca własne środowisko, warunki życia, kulturę i samego siebie¹.

Spostrzegana jest jako „szczególna wolność, dzięki której mogą kształtować się i funkcjonować wszystkie inne wartości”². Ponadto wskazuje się także na jej dwoistą naturę – charakteryzującą się wartościami negatywnymi i pozytywnymi. Wartości pozytywne są nośnikiem związku pracy ze zdrowiem, rozwojem, dobrobytem. Negatywne aspekty wskazują na bezradność, przeciążenie, poniżanie, chorobę, śmierć jako konsekwencję podjętych działań. Uogólniając można powiedzieć, że podstawową pozytywną wartością pracy powinna być realna możliwość zaspokojenia potrzeb człowieka – możliwie wszystkich, w jak najszerszym zakresie i przy zindywidualizowaniu systemu wartości każdego człowieka.

Do najbardziej cennych wartości, których nośnikiem jest praca, należą stałe i wysokie zarobki oraz dodatkowe korzyści, stałość i pewność zatrudnienia, praca bezpieczna i nieszkodliwa dla zdrowia, odpowiednie warunki i stosunki międzyludzkie w pracy, wykonywanie pracy umożliwiającej nabywanie doświadczenia zawodowego i podnoszenie kwalifikacji, praca stwarzająca szanse awansu, praca zgodna z zainteresowaniami i wiadomościami, możliwość wykazywania się pomysłowością i inicjatywą.

Konteksty myślenia o pracy mogą być bardzo różne, ale w każdej dziedzinie mają wspólne elementy. Filozofia charakteryzuje pracę jako określone zjawisko w życiu jednostki i społeczeństwa. Postrzega ją jako wartość służącą rozwojowi osobowości – kultury, cywilizacji. W socjologicznym ujęciu traktuje się pracę „jako proces społeczny będący podstawą ciągłości bytu społecznego jednostek i grup”³. W tym podejściu praca jest jednym z głównych elementów kształtowania więzi społecznych. Etyczne pojmowanie pracy sytuuje się blisko analiz socjologicznych, „praca jest pojmowana jako świadoma i celowa działalność człowieka połączona z wysiłkiem skierowanym na przekształcanie rzeczywistości i przystosowanie jej do potrzeb ludzi, na tworzenie coraz nowych wartości duchowych i materialnych”⁴.

Według Jolanty Wilsz „człowiek będący w relacji z otoczeniem oddziałując na nie za pośrednictwem reakcji mogących przejawiać się w wypowiedzianych słowach, wykonywanych czynnościach, itp. wywołuje w nim zmiany, które dotyczą zarówno ludzi jak i przedmiotów”⁵. Dalej autorka podaje, że „w rozumieniu psychologów społecznych praca jest to aktywność ukierunkowana na osiąganie pożądanego celu wykraczającego poza przyjemność wynikającą z samej aktywności”⁶. Psychologia postrzega pracę w obszarze elementów i czynników psychologicznych. Psychologia pracy jest subdyscypliną wyodrębniającą indywidualne

¹ M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Barakom, *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007, s. 23.

² Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, wyd. IV, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz 2005, s. 80.

³ M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Barakom, *Pedagogika...*, op. cit., s. 23.

⁴ Ibidem, s. 24.

⁵ J. Wilsz, *Teoria pracy*, Impuls, Kraków 2009, s. 122.

⁶ Ibidem, s. 18.

cechy osobowości danej jednostki, analizując pracę pod kątem zainteresowań, zdolności, temperamentu, potrzeb i celów życiowych. Na pracę jako proces morfologiczno-fizjologiczny wskazują nauki biologiczne i medyczne. Przez nauki techniczne wskazywane jest pojęcie pracy w znaczeniu procesu technicznego. Nauka kościoła charakteryzuje pracę jako proces uniwersalny, zachodzący w każdym człowieku. Według Jana Pawła II⁷ praca ma znaczenie podmiotowe (ma służyć urzeczywistnianiu człowieczeństwa jednostki, ma być wartością etyczną) i przedmiotowe (panowanie człowieka znajdujące wyraz w kolejnych kulturach tworzonych przez człowieka, dostosowującego wszystko do swojego użytku).

W programach analiz organizacji międzynarodowych (Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju – „W trosce o pracę”⁸) wskazane są istotne cechy pracy, która jest naturalną potrzebą, źródłem satysfakcji jednostek, wartością moralną i źródłem wielu innych wartości, swoistą formą przetrwania jednostek i grup, podstawą integracji społecznej, posiada znaczenie terapeutyczne, jest kluczowym czynnikiem dobrej jakości życia i zdrowia, może być przyczyną cierpienia jednostek, nie zawsze ma wartość rynkową (np. praca w domu), jest podstawą dochodu, egzystencji i rozwoju pracujących i ich rodzin.

Paradoksalnie – głównie utrudnienia pracy przyczyniły się do regulowania warunków pracy, porządkowania uprawnień pracowników, dostrzegania podmiotowości pracownika, tworzenia kart pracy człowieka, sformułowania prawa pracy.

Obecnie znajdujemy się w fazie społeczeństwa informacyjnego – ścierają się różne teorie, wizje, nowe koncepcje człowieka. Już Robert Jungk w „Człowieku tysiąclecia” mówił, że „na przełomie tysiąclecia świat pracy stanie się najprawdopodobniej polem intensywnie prowadzonych doświadczeń i domeną poszukiwania nowości (...) bo człowiek jest istotą, której pragnienia zawsze przekraczają osiągnięty przezeń szczebel”⁹.

Można stwierdzić, że praca jest procesem społecznym, czynnikiem wpływającym na rozwój osobowości jednostki, wartością, świadomą i celową działalnością człowieka nastawioną na przetwarzanie dostępnych dóbr w celu zaspokajania osobniczych potrzeb. Jednocześnie szybkie zmiany w sferze gospodarki i usług, przebiegu karier zawodowych pracowników, ich statusu, konieczność posługiwania się w procesie pracy nowoczesnymi technologiami wymagają stałego dostosowywania edukacji zawodowej do kluczowych sektorów gospodarki. „Doświadczenia wielu państw pokazują, że kraje Unii Europejskiej przyszłość i konkurencyjność wiążą z rozwijaniem zarówno kształcenia, jak i ustawicznego dokształcania i doskonalenia”¹⁰.

Teorie rozwoju zawodowego podkreślają, że proces ten trwa od dzieciństwa do wieku dojrzałego i jest uwarunkowany wielorakimi czynnikami, w tym biologicznymi, społecznymi, ekonomicznymi.

⁷ B. Baraniak, *Metody badania pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009, s. 18.

⁸ Raport o rozwoju społecznym, Polska 2004.

⁹ R. Jungk, *Człowiek tysiąclecia*, PIW, Warszawa 1981 r., s. 369.

¹⁰ R. Uzdziński, *Stan i jakość kształcenia egzaminatorów a rynek pracy*, „Pedagogika Pracy” 2008, nr 2, s. 53.

Rozwój zawodowy jest określany przez K. Czarneckiego¹¹ „jako społecznie pożądanym proces zmian kierunkowych jednostki (ilościowych i jakościowych), które warunkują aktywny i społecznie oczekiwany udział jednostki w przekształcaniu oraz doskonaleniu samego siebie i przez to swojego otoczenia materialnego, kulturowego, społecznego”. Jednocześnie środowisko pracy musi być tak kształtowane, „aby dawało ludziom szanse jak najlepszemu wykorzystaniu swoich możliwości i realizacji potencjału, co przynosi korzyści zarówno organizacji jak i samym pracownikom”¹².

Istota zachowań w warunkach wymogów i zadań zawodowych dotyczy zbioru reguł przekształcania układu człowiek – praca, określania ich wpływu na przebieg rozwoju człowieka i jego sukcesów zawodowych, którego konsekwencją jest indywidualnie pojmowana satysfakcja. Warunkiem tak pojętego rozwoju jest możliwość partycypowania jednostek w szeroko pojętej edukacji. Zjawisko to dobrze ujmuje Roman Uzdzicki: „w edukacji widzi się siłę sprawczą, mogącą zmieniać mentalność ludzi, ich postawy i dążenia, mogącą oddziaływać na jednostki i grupy społeczne. Spostrzega się ją jako ważny czynnik poprawy warunków życia, czynnik wyzwalający możliwości rozwojowe poszczególnych ludzi i społeczeństw”¹³.

Tworzone przez wielu autorów teorie rozwoju zawodowego przedstawiają uzasadnienia kierunków wyborów zawodowych w zależności od różnorodnych czynników. Na początku XX wieku Frank Parsons¹⁴ opisał proces wyboru kariery zawodowej (jest on uważany za twórcę podstaw teorii cech i czynników). Współcześnie rozwinął ją Holland.

Teoria cech i czynników uwzględnia wyjątkowość i odrębność każdego człowieka. Zakłada, że zdolności i cechy osób można zmierzyć w sposób obiektywny, a stopień osobistej motywacji charakteryzuje się jako wartość względnie stała, tak więc satysfakcję płynącą z wykonywania zawodu uzależnia od odpowiedniego dopasowania zdolności jednostki do wymagań na danym stanowisku. Ponadto podkreśla się interpersonalny charakter kariery zawodowej i styl życia człowieka warunkowany przez rodzinę, zagadnienia religijne, etyczne, środowisko społeczne i przyjemności.

Wyróżnia się sześć kategorii klasyfikujących rodzaj osobowości i środowiska pracy:

- realistyczną – wykwalifikowany, konkretny, uzdolniony technicznie, mechanicznie (inżynier, mechanik, rolnik),
- badawczą – naukowy, abstrakcyjny, analityczny (badacz, programista, laborant),
- artystyczną – twórczy, o głębokiej wyobraźni i poczuciu estetyki (muzyk, malarz, pisarz, poeta),
- społeczną – oświatowy, zorientowany na usługi, łatwo nawiązujący kontakty interpersonalne (dozorca, nauczyciel, pielęgniarka, opiekunka),

¹¹ K. Czarnecki, *Rozwój zawodowy*, IWZZ Warszawa 1985.

¹² M. Armstrong, *Zarządzanie ludźmi*, REBIS Poznań 2007, s. 2.

¹³ R. Uzdzicki, *Kształcenie, doszktałcanie i doskonalenie egzaminatorów osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami*, Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa – Radom 2007, s. 7.

¹⁴ B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, C. Nowak, *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, zeszyt 34, wyd. MPiPSDRP, s. 10.

- przedsiębiorczą – przekonywujący, otwarty, werbalny (akwizytor, zarządca),
- konwencjonalną – zorganizowany, praktyczny, uległy (księgowy, kasjer, urzędnik).

Według tej teorii dla każdej jednostki istnieje tylko jeden model optymalnej kariery zawodowej, ma ona przede wszystkim charakter statyczny, nie uwzględnia rozwoju człowieka i zmienności świata.

Teoria psychodynamiczna Anny Roe¹⁵ oparta jest na teorii potrzeb Maslova. Uwzględnia wpływ stosunków wewnątrzrodzinnych na rozwój kariery zawodowej. Wyodrębnia dwie kategorie zawodów: związane z ludźmi (usługi, biznes, szkolnictwo, reklama itp.) i niezwiązane z ludźmi (naukowe, techniczne).

Wybór zawodu zależy od struktury potrzeb człowieka. Sukces zaś zależy od statusu ekonomicznego rodziny oraz zdolności jednostki. Autorka utrzymuje, że zainteresowania zawodowe kształtują się w wyniku relacji dorosłych z dziećmi, a potrzeby zawodowe są wynikiem chęci realizacji potrzeb, które nie zostały zaspokojone przez rodziców w okresie dzieciństwa. Tak więc wczesne lata dzieciństwa wywierają decydujący wpływ na życie człowieka. Anna Roe uważa, że okres ten jest źródłem nieświadomej motywacji wpływającej na wybór tego zawodu, który umożliwiałby zaspokojenie owych potrzeb. Autorka przedstawiła trzy relacje rodzic – dziecko, które mają istotne znaczenie w rozwoju kariery zawodowej:

- emocjonalne ukierunkowanie na dziecko – może przybrać jedną z dwóch form nadopiekuńczości (rodzice robią zbyt wiele dla dziecka lub stawiają wygórowane wymagania), tego typu relacja kształtuje potrzebę ciągłego uzyskiwania informacji zwrotnych i nagród, często wybierane są wówczas zawody przynoszące uznanie,
- unikanie dziecka – w jej obszarze wyróżniamy formę lekceważenia dziecka (rodzice w bardzo ograniczony sposób zaspokajają potrzeby dziecka) i odrzucenia dziecka (rodzice nie podejmują żadnych wysiłków w celu zaspokajania potrzeb dziecka), takie jednostki wybiorą kariery naukowe, koncepcyjne,
- akceptacja dziecka – może mieć charakter doraźny lub opiekuńczy, wspiera niezależność dziecka, tacy ludzie łączą różne aspekty życia, podejmują zawody związane z uczeniem, doradztwem, itp.

Teorię rozwoju osobistego stworzyli Donald Super i Eli Ginzberg¹⁶. Teoria ta opracowana w zespole pod kierownictwem ekonomisty Eliego Ginzberga w 1951 roku, była pierwszą teorią odwołującą się do praw rozwojowych. Ujmowała aktywność zawodową jako finalny etap wcześniejszych faz dojrzewania. W skład zespołu Ginzberga weszli także Sol Ginzburg (psychiatra), John Herma (psycholog, uczeń Piageta i Buehler) oraz Sidney Axelrad (socjolog). Taka multidyscyplinarność zespołu oraz korzenie teoretyczne w koncepcjach Piageta i Buehlera zapewniły omawianej teorii znaczną trafność oraz powszechność zastosowania. Według jej autorów każdy człowiek w rozwoju zawodowym przechodzi pięć etapów, przy czym dla każdego z nich wyróżnia się zadania rozwojowe, które muszą być zrealizowane:

¹⁵ B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, C. Nosal, *Psychologia...*, op. cit., s. 98.

¹⁶ K. Czarniecki, *Rozwój...*, op. cit.

- etap wzrostu (od urodzenia do 14 roku życia), dzielimy go na podetapy fantazji (4-10 rok życia), zainteresowań (11-12 rok życia), możliwości (13-14 rok życia), dziecko wytworza w sobie obraz siebie w relacjach z innymi ludźmi i już na tym etapie zyskuje orientację w świecie pracy,
- etap poszukiwania (od 15 do 24 roku życia), dzielimy go na trzy części: wstępny (15-17 rok życia), przejściowy (18-21 rok życia), prób (22-24 rok życia), na etapie poszukiwania głównym zadaniem jest zbadanie świata pracy i ustalenie własnych preferencji zawodowych,
- etap zajęcia pozycji (25-44 roku życia), autorzy rozdzielają go na etap prób (25-30 rok życia) oraz etap zdobywania (31-44 rok życia), w tym okresie głównym zadaniem jest zajęcie pozycji w preferowanym przez siebie polu zawodowym, koncentracja na zdobywaniu coraz lepszych pozycji aż do maksymalnej,
- etap utrzymania (45-64 rok życia), głównym zadaniem jest stabilizacja i utrzymanie osiągnięć,
- etap odchodzenia (ok. 65 aż do śmierci), jest to czas uwalniania się od pracy i poszukiwania innych źródeł satysfakcji, dzieli się go na spowolnienie (między 65-70 rokiem życia) i odpoczynek (od 71 roku życia aż do śmierci).

D.E. Super¹⁷ charakteryzuje rozwój zawodowy człowieka jako postępujący, ciągły nieodwracalny. Identyfikację z rodzicami lub opiekunami wiąże z rozwojem ról społecznych, także roli zawodowej. Celem rozwoju zawodowego jest wybór zawodu, którego kryteria oparte są na tych samych zasadach dla wszystkich jednostek. Czynniki obiektywne – pojęcie „ja” krystalizuje się w okresie dojrzewania – charakterystyka osobowościowa i obiektywność społeczna odgrywają coraz większą rolę w rozwoju zawodowym wraz ze wzrostem wieku jednostki. Tempo i kierunki przechodzenia jednostki od jednego poziomu rozwoju zawodowego do drugiego poziomu jest uzależnione od jej inteligencji, potrzeb, zainteresowań i preferowanych wartości, ale także od pozycji społecznej i ekonomicznej oraz od warunków ekonomicznych kraju, w którym funkcjonuje. Nie bez znaczenia w tym procesie jest identyfikacja, naśladownictwo i powielanie ról zawodowych rodziców. Poprawioną wersję tej teorii D.E. Super przedstawił w 1957 roku.

Teorie rozwoju kariery zawodowej oparte na modelu kognitywnym i nauki społecznej¹⁸ zostały sformułowane w latach sześćdziesiątych. Uwzględniają w szerokim znaczeniu wpływ dojrzewania biologicznego i oddziaływanie otoczenia społecznego (w tym matki, ojca i innych osób z najbliższego kręgu rodzinnego) na rozwój psychiczny dziecka i bieg rozwojowy życia zawodowego.

Człowiek według tej teorii przechodzi przez 8 stadiów rozwojowych, którym towarzyszy 8 kryzysów, od których rozwiązania zależą cechy jego osobowości w przyszłości. Pierwsze 4 stadia występują w okresie niemowlęcym, wczesnym dzieciństwie, w wieku zabaw i młodszym wieku szkolnym, piąte stadium w okresie dojrzewania, ostatnie 3 stadia mają

¹⁷ B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, C. Nosal, *Psychologia...*, op. cit., s.68.

¹⁸ WWW.sdsiz/index.php/warsztat-doradcy-mainmenu-43/dla-doradców-zawodowych/rozwój_zawodowy_człowieka.

miejsce w wieku dojrzałym oraz starości. Szczególne znaczenie ma stadium piąte, tj. okres dojrzewania, gdyż wówczas następuje przejście z okresu dzieciństwa do dojrzałości i ma to istotny wpływ na rozwój osobowości i przebieg kolejnych okresów rozwoju zawodowego człowieka. W tym stadium kształtuje się poczucie własnej tożsamości, u osób mających trudności w tym procesie mogą wystąpić trudności z podjęciem trafnych decyzji zawodowych, które podejmowane są etapowo, od „wewnątrz do zewnątrz”. Według Krumboltza na decyzje zawodowe wpływają zarówno procesy wewnętrzne, jak i zewnętrzne, jednostka ma pewien wpływ na wydarzenia, które uważa za działające na nią wspierająco.

Analiza przedstawionych wyżej ważniejszych teorii rozwoju zawodowego człowieka pozwala stwierdzić, że określają one zespół warunków wyjaśniających zachowania zawodowe człowieka i jego rozwój osobisty, akcentują znaczenie kategorii psychologicznych oraz zmiennych społecznych charakteryzujących zróżnicowane układy w środowisku człowieka. Ujmują zawodowy rozwój jednostki jako przebiegający w długim przedziale czasu, uwzględniający ilościowe i jakościowe zmiany zachodzące w człowieku, jak i zmiany w oddziaływaniach środowiska na jednostkę.

Należy zaznaczyć, że rozwój zawodowy jest długotrwałym procesem i przebiega w trzech etapach:

- okres przed wyborem zawodu,
- okres zdobywania wiadomości i umiejętności w wybranym zawodzie (przygotowanie do zadań zawodowych),
- okres aktywności zawodowej¹⁹.

Okresy te obejmują przygotowanie zawodowe, adaptację społeczno – zawodową, identyfikację i stabilizację zawodową, sukces zawodowy, mistrzostwo w zawodzie.

Za czynniki warunkujące i wzbogacające ten proces uważa się warunki materialne i społeczne pracy zawodowej oraz właściwości osobowe jednostki, a przede wszystkim jej zdolności i zainteresowania zawodowe, postawę zawodową i osobowość zawodową. Procesami dopełniającymi lub pochodnymi będą natomiast poradnictwo i doradztwo zawodowe oraz selekcja i orientacja zawodowa.

Aktualnie do najważniejszych czynników decydujących o rozwoju zawodowym człowieka zalicza się uwarunkowania psychologiczne, to jest zainteresowania i zamiłowania, zdolności i uzdolnienia kierunkowe, plany oraz aspiracje życiowe i zawodowe, wiedzę i doświadczenie indywidualne, motywy działania, postawy i nastawienia do rzeczywistości, cechy temperamentu.

Psychologiczną wiedzę o człowieku pracującym można ująć w trzy działy:

- wiedza o “osobowości zawodowej”, czyli wiedza o tych cechach osobowości człowieka, które są ważne dla wykonywania danej pracy zawodowej i które w tej pracy przejawiają się i kształtują,
- wiedza o “pracy żywej”, to znaczy wiedza o czynnościach wykonywanych przez człowieka w danym zawodzie lub na danym stanowisku,

¹⁹ Ibidem.

- wiedza o “przystosowaniu pracy do człowieka”, czyli wiedza o takich cechach procesu technologicznego, materiałów, narzędzi, warunków pracy oraz systemu organizacji pracy, które są ważne ze względu na ludzkie możliwości i potrzeby²⁰.

Istotnym w rozwoju zawodowym człowieka są również jego zdolności adaptacyjne, które zależą od aktywności samego pracownika, jego gotowości do przystosowywania się oraz do identyfikacji z wykonywanym zawodem i firmą.

Zdaniem B. Baraniak²¹ rozwój wielostronnej teorii pracy wymusza konieczność nowego spojrzenia na pracę, które sytuuje człowieka w centrum wszelkiej działalności, obarczając go jednocześnie odpowiedzialnością za decyzje, zachowania, wybory. Teoria i praktyka winny się uzupełniać, aby wypracowywać optymalne modele pracy, zgodne z potrzebami i oczekiwaniami pracowników. Inne ważne zagadnienia to również aktywizacja zawodowa osób starszych czy długotrwale bezrobotnych, wykluczenie z rynku pracy wynikające z niepełnosprawności czy braku umiejętności korzystania z ofert.

Bibliografia

- Armstrong M., Zarządzanie ludźmi, REBIS, Poznań 2007.
- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nowak Cz., Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod, zeszyt 34, wyd. MPiPSDRP.
- Baraniak B., Metody badania pracy, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009.
- Jungk R., Człowiek tysiącleci, PIW, Warszawa 1981.
- Kwiatkowski M., Bogaj A., Barakom B., Pedagogika pracy, Wydawnictwa Akademickie i profesjonalne, Warszawa 2007.
- Raport o rozwoju społecznym, Polska 2004.
- Uździcki R., Kształcenie, doksztalcanie i doskonalenie egzaminatorów osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami, Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji- Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa-Radom 2007.
- Uździcki R., Stan i jakość kształcenia egzaminatorów a rynek pracy, „Pedagogika Pracy” 2008, nr 2.
- Wiatrowski Z., Podstawy pedagogiki pracy, wyd. IV, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz 2005.
- Wilsz J., Teoria pracy, Impuls, Kraków 2009.
- www.sdsiz/index.php/warsztat-doradcy-mainmenu-43/dla-doradców-zawodowych/rozwój_zawodowy_człowieka (artykuł B. Rzeczkowskiego).

Recenzent: Roman Uździcki

²⁰ Ibidem.

²¹ B. Baraniak, *Metody badania pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009.