

Strykowska, Maria

Adaptacja do przeobrażeń na rynku pracy

Acta Universitatis Nicolai Copernici. Socjologia Wychowania 15 (360), 3-12

2003

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.

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
Instytut Psychologii

Maria Strykowska

ADAPTACJA DO PRZEOBRAŻEŃ NA RYNKU PRACY

Praca jest podstawowym czynnikiem wyznaczającym dobrostan człowieka dorosłego. W sposób wyczerpujący pokazują to dwie dobrze znane w psychologii koncepcje traktujące o wartości pracy, tj. *Koncepcja ukrytych funkcji pracy* M. Jahody (1982) i *Witaminowy Model Pracy* P. Warra (1984). Ukazując ile różnorodnych potrzeb człowieka jest zaspokajanych dzięki pracy koncepcje te wyjaśniają, dlaczego praca jest dobrem tak niezwykle pożądanym. Dla człowieka optymalnym stanem jest posiadanie dobrej pracy. „Dobra” praca – jak twierdzi Peter Warr (1990) – dostarcza nie tylko wystarczającej sumy pieniędzy, ale umożliwia także realizację wielu indywidualnych celów, pozwala na podejmowanie decyzji, umożliwia wykorzystanie oraz rozwój umiejętności i zdolności, daje okazję do różnorodnych kontaktów z ludźmi, zapewnia bezpieczeństwo oraz pożądaną pozycję społeczną. Praca może być też źródłem satysfakcji i poczucia sprawstwa oraz ważnym czynnikiem kształtującym samoocenę człowieka. Niestety, w dzisiejszych czasach jest ona dobrem coraz mniej dostępnym, o czym świadczy ciągle zwiększająca się liczba bezrobotnych, która w naszym kraju obecnie kształtuje się na poziomie 17,4% (Biuletyn Statystyczny GUS 2002, nr 6), a znaczna część społeczeństwa mimo posiadania zatrudnienia pozostaje w obawie przed jego utratą. Niemożność wykonywania pracy nie ogranicza się tylko do zagrożenia egzystencji – w przypadku dłuższego okresu pozostawania bez pracy człowiek ponosi znaczne koszty psychologiczne doświadczanej sytuacji.

Koszty psychologiczne – jak twierdzi Z. Ratajczak (1993) – pojawiają się w sytuacji rozbieżności między stanem potrzeb i ilością zasobów niezbędnych do ich zaspokojenia, czyli w sytuacji niedoborów: dóbr, usług, pieniędzy, informacji lub pomocy innych. Pojawiają się też wtedy, gdy ludzie spostrzegają, że podejmowane strategie nie prowadzą do wszystkich ważnych celów oraz że jedynie niektóre ważne potrzeby są zaspokajane. Na przykład zaspokojenie potrzeb bytowych jest możliwe tylko dzięki rezygnacji z usług zdrowotnych lub uczestnictwa

w kulturze, a podejmowane strategie często są nieskuteczne (np. poszukiwanie pracy), a nawet niemoralne (np. podejmowanie pracy „na czarno” czy oszukiwanie). W ten sposób bezrobotny człowiek czuje się nie tylko zagrożony, ale i bezsilny, a z czasem, gdy doświadcza niepowodzeń – bezradny i tracący zaufanie do społecznego otoczenia. Może mieć także poczucie naznaczenia i wstydu, wpływające z braku akceptacji roli bezrobotnego, uaktywniane w relacjach z osobami pracującymi.

U człowieka pozbawionego możliwości wykonywania pracy ulega obniżeniu ogólna aktywność życiowa. Nie tylko nie zastępuje on pracy inną działalnością, ale z mniejszą częstotliwością poświęca się czynnościom pozazawodowym, tj. życiu rodzinnemu, towarzyskiemu, kulturalnemu. Ogólne obniżenie aktywności zmniejsza również intensywność poszukiwań pracy. Szczególnie niepożądana jest sytuacja, gdy bezrobociem dotknięci są młodzi ludzie. Wówczas społeczeństwo jest pozbawione możliwości wykorzystania posiadanego przez nich potencjału, a oni sami mają uniemożliwione podjęcie stosownych ról społecznych i osiągnięcie właściwej dla wieku autonomii i samodzielności.

PRACA DOBREM DEFICYTOWYM

Zjawisko zmniejszonego zapotrzebowania na pracę ludzką obserwuje się od kilku dziesięcioleci, lecz obecnie przyjmuje ono niepokojące rozmiary. Jest to spowodowane kilkoma powodami, wśród których za najważniejsze uważa się wzrost kosztów pracy, wzrost międzynarodowej konkurencji będącej efektem procesów globalizacyjnych oraz dynamiczny postęp techniczny, który spowodował, iż masowa produkcja została prawie zupełnie zmechanizowana, a procesy produkcji są wykonywane przez automaty sterowane komputerowo. Obecnie uważa się, że na skutek rozwoju *high technology* oraz prowadzenia polityki wysokiej wydajności, aby utrzymać rozmach światowej gospodarki wystarczy 20% zdolnej do pracy populacji (za: Golinowska, 2001).

W dobie globalizacji siła robocza jest widziana przez pryzmat kosztów, a ograniczenie stałego zatrudnienia (zwłaszcza kosztem wzrostu zatrudnienia w częściowym wymiarze pracy) jest kluczowym determinantem osiągnięcia i utrzymania konkurencyjności na rynku. Coraz bardziej popularne stają się inne niż dotychczas formy nawiązywania stosunku pracy, których cechą charakterystyczną jest elastyczność. Dla firm bardziej opłacalne jest korzystanie z pracowników niepełnoetatowych dysponujących niezbędnymi kwalifikacjami niż kształcenie własnych pracowników, szczególnie w dobie szybko zmieniających się technologii. Wśród nowych form zatrudniania pracowników można wyróżnić (Kryńska, 2001): outsourcing (wypożyczanie pracowników z dowolnym profilem umiejętności z agencji zatrudnienia), kontraktowanie pracy, umowy o pracę na czas określony, zatrudnienie w częściowym wymiarze czasu pracy, pracę dorywczą, pracę na wezwanie i pracę na telefon, pracę w domu oraz telepracę, która jest najnowszą formą wyko-

nywania pracy na odległość za pośrednictwem komputera i łączy telefonicznych. Podane formy zatrudnienia nie są wobec siebie rozłączne, co zwiększa swobodę w zatrudnianiu pracowników poza umowami pełnoetatowymi.

Ograniczenie zatrudnienia jest także powodowane wprowadzaniem przez firmy nowych form organizacyjnych. Można tu wymienić wszelkiego rodzaju przejęcia i fuzje, których celem jest koncentracja przedsiębiorstwa na kluczowych dla nich dziedzinach i przekazywanie na zewnątrz zadań nie mających centralnego charakteru.

Liczba zatrudnianych pracowników ulega zmniejszeniu także w wyniku zmian w zarządzaniu polegających na spłaszczaniu organizacji, które prowadząc do ograniczenia liczby pośrednich stanowisk kierowniczych w konsekwencji redukują liczbę miejsc pracy i pogarszają możliwości awansu.

Jednak największy wpływ na sytuację pracowników, a w szczególności na stawiane im wymagania, mają tzw. organizacje wirtualne, o których sądzi się, że do nich należy przyszłość, ponieważ ze względu na wysoką ekonomiczną efektywność są w stanie spełnić warunek konkurencyjności. Organizacje wirtualne lepiej wykorzystują wiedzę pracowników i nowoczesne środki komunikacji dla stworzenia odpowiedniej sieci stosunków międzyludzkich, a charakteryzują się następującymi cechami (*Zarządzanie na świecie*, 2000, 5, s. 39):

- wyższa przejrzystość działania,
- płynne, otwarte struktury,
- przyspieszone procesy uczenia się przy lepszym wykorzystaniu wiedzy,
- przedsiębiorczość menedżerów i specjalistów,
- samodzielność zespołów zadaniowych,
- samoorganizacja w ramach procesów działalności,
- zastępowanie własnej infrastruktury i kosztów stałych zleceniami dla partnerów zewnętrznych,
- skupianie głównej uwagi na klientach, a nie na funkcjonowaniu hierarchii kontrolnej,
- dynamiczne wykorzystanie możliwości rynkowych.

Przedsiębiorstwa wirtualne to dynamiczna sieć firm, która przybiera każdorazowo najwłaściwszy kształt, by wypełnić kolejne zlecenia klienta odpowiednio modyfikując liczbę kooperantów z zachowaniem niewielkiej liczby stałych pracowników. Chcąc utrzymać się na rynku tradycyjne przedsiębiorstwa również muszą zmienić swój sposób funkcjonowania; w miejsce biurokratycznych modeli, na wzór organizacji wirtualnych, wprowadza się elastyczne metody działania, do których przykładowo należą: organizacja według procesów działalności, ucząca się organizacja lub zespoły zadaniowe bazujące na umiejętności współpracy zatrudnionych pracowników.

Elastyczne formy zatrudnienia i nowe formy organizacyjne jako efekt globalizacji i rozwoju technologii nie wyczerpują wszystkich przyczyn powodujących zmniejszanie się ilości miejsc pracy. Należy bowiem wymienić jeszcze dwie ważne przyczyny omawianego zjawiska: recesję gospodarczą oraz dużą liczbę osób

w wieku produkcyjnym, jaka przez kilka najbliższych lat będzie wchodzić na krajowy rynek pracy i przynajmniej przez dwie dekady na nim pozostanie (Golinowska, 2001). Jest to efekt drugiego od czasu wojny „baby boomu” ze szczytem urodzeń w 1983 roku (przewiduje się, że w latach 2006-2010 nowych pracowników pojawi się już mniej).

Z powyższego wynika, że mamy obecnie do czynienia z redukcją tradycyjnie rozumianych przez cywilizację przemysłową miejsc pracy – dotyczy to szczególnie sfery produkcji. Zaobserwować natomiast można dynamicznie rozwijającą się sferę usług, co łączy się ze zmianą wymagań w stosunku do pracowników.

CZYNNIKI WYZNACZAJĄCE SUKCES NA RYNKU PRACY

Nowe formy pracy oraz nowe organizacje wyznaczają inny przebieg karier zawodowych¹. W organizacjach tradycyjnych istniał związek między stażem pracy a zajmowaną w organizacji pozycją i uzyskiwanym wynagrodzeniem. Taką prawidłowość określa się mianem kariery liniowej. Elastyczność działania organizacji spowodowała zanik stabilnych karier wprowadzając konieczność częstej zmiany miejsca zatrudnienia niejednokrotnie łączącej się ze zmianą charakteru pracy. Pojawiło się pojęcie nowej pracy, przez którą rozumie się pracę zdematerializowaną polegającą na przekazywaniu informacji i tworzeniu więzi. Wykonywanie takiej pracy w warunkach wysokiej efektywności ekonomicznej firm stawia przed pracownikami wysokie wymagania dotyczące zarówno ich poznawczego i społecznego funkcjonowania, jak również posiadania pewnych cech osobowości niezbędnych do istnienia na obecnym rynku pracy.

Globalizacja ze swym głównym przejawem – konkurencją (także na poziomie światowym) sprawia, że produkty i świadczone usługi muszą spełniać wysokie standardy. Osiągnięcie takich standardów jest możliwe wyłącznie przy zatrudnieniu pracowników dysponujących określonym potencjałem intelektualnym i permanentnie podnoszących swoje kompetencje. Szczególnie zaś cenna jest posiadana przez nich wiedza i zdolność do kreatywnego myślenia. Zapotrzebowanie na pracowników o wysokich kwalifikacjach znalazło swój wyraz w terminologii; obecnie nie mówi się o „sile roboczej” lecz o „zasobach ludzkich” lub „kapitale ludzkim”. Pracownicy posiadający wysokie kwalifikacje zawodowe ściśle związane z rodzajem działalności zakładu znajdują się w uprzywilejowanej sytuacji. Stanowią oni tzw. trzon załogi charakteryzujący się dużą stabilnością zatrudnienia i wysokim wynagrodzeniem z otwartymi możliwościami awansu w przeciwieństwie do tzw. peryferyjnego segmentu tworzonego przez pracowników, na których kwalifikacje zapotrzebowanie jest zmienne, krótkoterminowe, przez co zatrudnienie

¹ Szczegółowa charakterystyka współczesnych karier i ich klasyfikacji znajduje się w artykułach: M. Strykowska *Zawód – praca – kariera. Dynamika zmian...*; też: *Globalizacja a kariery zawodowe*.

nie ich w dużym stopniu uzależnione jest od koniunktury (Steinmann, Schreyölg, 1992).

Praca we współczesnych, dynamicznych organizacjach wymaga od pracowników także samodzielności, gdyż ich zadania są często określone jedynie ogólnie, a decentralizacja zarządzania zwiększa odpowiedzialność zatrudnionych². W nowoczesnych organizacjach istnieje również konieczność ścisłej współpracy i bezpośredniego komunikowania się pracowników bez wykorzystywania kanałów służbowo-hierarchicznych. Praca w takich warunkach stwarza zapotrzebowanie na zdolności komunikacyjne, a właściwie ogólniej – na zdolności interpersonalne. Zdolności te są także wymagane we wszelkiego rodzaju usługach, gdzie pracownik ma do czynienia nie, jak to było w tradycyjnej pracy produkcyjnej, z martwym przedmiotem, ale z innym człowiekiem i od jego zdolności komunikacyjnych, empatycznych, umiejętności zapobiegania i rozwiązywania konfliktów zależy czy firma zyska klienta i czy utrzyma jego lojalność.

Zachodzące na rynku pracy procesy sprawiają, iż pewna i stabilna praca zaspokajająca poczucie bezpieczeństwa należy do przeszłości, a pracownicy muszą się liczyć z możliwością zmiany pracy i z koniecznością nie tylko ciągłego pogłębiania posiadanej wiedzy i umiejętności, lecz również z przekwalifikowywaniem się³.

W najtrudniejszej sytuacji znajdują się obecni absolwenci. Zgodnie z danymi podanymi przed dziennik „Rzeczpospolita” liczba bezrobotnych absolwentów w okresie 1996-2001 systematycznie wzrastała: od 86 006 w roku 1996 do 180 700 w roku 2001. W bieżącym roku liczba ta zmalała do 109 800 z tym, że zaobserwowano niepokojące zjawisko – wzrosło bezrobocie wśród osób z wyższym wykształceniem. Dotychczas szkoły zawodowe „produkowały” najwięcej bezrobotnych, w dużej części było to powodowane faktem, że często przygotowywały do zawodów zdezaktualizowanych. W najbliższej przyszłości prawdopodobnie najwięcej pracy będzie dla osób ze średnim wykształceniem, gdyż na takie kwalifikacje stwarza zapotrzebowanie dynamicznie rozwijający się pion usług. Około 45% ofert na rynku będzie dotyczyć zawodów, w których wystarcza właśnie ten poziom wykształcenia (Rzeczpospolita, 2000, nr 266). Zakłada się, że jeżeli zostanie utrzymany dotychczasowy trend kształcenia na poziomie wyższym, to w roku 2005 nastąpi nasycenie specjalistami po studiach (ibidem). Prognoza ta nie powinna wszakże w żadnym wypadku zniechęcać do zdobywania jak najlepszego wykształcenia. Posiadanie dobrego wykształcenia ma swoje głębokie uzasadnienie zarówno społeczne, jak i indywidualne. Względy społeczne przemawiają za

² W sytuacji poważnych i różnorodnych zmian zewnętrznych organizacje także muszą się zmieniać i dostosowywać, nawet z pewnym wyprzedzeniem, własną zmienność do zmienności otoczenia. Muszą działać sprawnie, szybko i elastycznie i dlatego można uznać, iż współczesne organizacje są organizacjami dynamicznymi, które są w stanie sprostać zwiększonym wymaganiom jedynie dysponując odpowiednimi pracownikami.

³ Przewiduje się, że współczesny absolwent w ciągu swojej kariery zawodowej będzie musiał przynajmniej cztery razy przekwalifikować się i piętnaście razy zmienić pracodawcę za: Wprost, 1999, 11.

wydłużeniem okresu nauki w społeczeństwach postindustrialnych, ponieważ działa ono jak bufor pomiędzy nadmiarem chętnych do wejścia na rynek pracy a ograniczoną ilością zatrudnienia. Z indywidualnego punktu widzenia wykształcenie zawsze jest wartością pożądaną i zarówno ze względu na zdobytą wiedzę, jak i jej znaczenie w regulacji zachowania człowieka. Jak wiadomo, wykształcenie nie tylko decyduje o profilu i poziomie zawodowym człowieka, lecz w rzeczywistości kształtuje jego obiektywną pozycję na rynku pracy. Ma bezpośredni wpływ na elastyczność intelektualną, poszerzenie horyzontów myślowych oraz na poczucie samosterowności jednostki. Na ogół im wyższe wykształcenie danej osoby, tym więcej posiada ona uniwersalnych umiejętności, co predysponuje ją do potencjalnie szerszego zakresu nowych ról zawodowych i daje obiektywnie szerszy wybór. Jednocześnie osoba wykształcona – dzięki cechom psychologicznym i poznawczym, ukształtowanym w procesie edukacji – charakteryzuje się większą otwartością psychiczną, co pozwala jej subiektywnie postrzegać swoje możliwości jako szersze. Jest bardziej skłonna do refleksji i aktywnej adaptacji do otaczającego ją środowiska oraz gotowa do rozszerzania swoich kwalifikacji. Posiada także szerszy repertuar zachowań i metod poszukiwania pracy (Kohn, Schooler, 1986; Nosal, 1999). Można to spuentować następująco: im lepsze wykształcenie, tym większa mobilność intelektualna, a więc i życiowa.

Rozwój zawodowy jednostki, podejmowane przez nią decyzje odnośnie do kierunku kształcenia, które się uważa za zdecydowanie bardziej psychologiczne jako w większym stopniu uwzględniające zdolności, predyspozycje i możliwości w stosunku do decyzji o podjęciu pracy (bardziej ekonomicznych) były przedmiotem wielu koncepcji psychologicznych. Autorzy owych koncepcji zakładali, że prawidłowy rozwój zawodowy i satysfakcja z wykonywanej pracy pojawia się w sytuacji istniejącego między jednostką a wykonywaną pracą zawodową dopasowania. Za najbardziej znaczące i popularne z tego zakresu teorie należy uznać heksagonalny model J. Hollanda (1997) i koncepcję kotwic E. Scheina (1982). Inny zajmujący się rozwojem zawodowym klasyk psychologii – F. Parsons (Osipow, 1966) w skonstruowanym przez siebie trójfazowym modelu podejmowania decyzji zawodowej poza wiedzą na temat własnej osoby i wiedzą odnośnie zawodu, do którego jednostka aspiruje, wprowadził dodatkowo znajomość rynku pracy.

Zarówno w literaturze polskiej, jak i zagranicznej jest wiele opracowań i publikacji wskazujących na znaczenie zdolności, zainteresowań, predyspozycji oraz możliwości jednostki i ich wpływu na rozwój zawodowy i przebieg kariery. Szeroko jest również reprezentowana problematyka dotycząca doniosłości roli subiektywnie spostrzeganego poziomu własnej kompetencji, poziomu kontroli, oceny siły ego, optymizmu i samooceny. W związku z tym w dalszych rozważaniach skoncentruję się wyłącznie na znajomości zapotrzebowań rynku pracy oraz na specyficznych cechach, których posiadanie warunkuje w dzisiejszej rzeczywistości odniesienie sukcesu zawodowego.

ZNAJOMOŚĆ TENDENCJI WYSTĘPUJĄCYCH NA RYNKU I ZNAJOMOŚĆ ZAWODU

Dynamiczny rozwój postępu technicznego powoduje, że szalenie trudno jest prognozować rynek pracy. Przewiduje się, że do 2010 roku 150-200 tys. osób znajdzie zatrudnienie w zawodach, których jeszcze nie znamy i których dzisiaj nie można nawet nazwać (Rzeczpospolita, 2000, nr 266). Niemniej mając na uwadze właśnie postęp technologiczny wraz z rewolucją informatyczną oraz rozszerzanie się sfery usług można przypuszczać, że rosnąć będzie zapotrzebowanie na informatyków i przedstawicieli zawodów pokrewnych – programistów komputerowych, operatorów baz danych czy analityków systemów. Wraz z przyspieszeniem procesu komputeryzacji poszukiwani będą specjaliści administrujący firmową siecią komputerową, czy też traffic managerowie zarządzający stronami WWW. Nie zabraknie też pracy w szeroko rozumianej aktywności ekologicznej i usługach związanych ze sprawowaniem władzy lokalnej. Będą działały różnego rodzaju stowarzyszenia konsumenckie, organizacje społeczne, szkolnictwo i wszelkie inne usługi na rzecz obywateli. W Polsce wciąż jest zapotrzebowanie na sprzedawców, specjalistów od marketingu, menedżerów dla małych i średnich firm, agentów towarzystw ubezpieczeniowych i funduszy emerytalnych oraz doświadczonych dziennikarzy. Nowe możliwości pojawiają się też w dziale opieki społecznej – liczba emerytów w Polsce wynosi obecnie 9255 tys. (Biuletyn Statystyczny GUS, 2001), a ponieważ jesteśmy społeczeństwem starzejącym się, to wkrótce będzie ich znacznie więcej. Pomimo że na początku lat 90-tych świadczeniem usług w naszym kraju zajmowało się tylko 37% ogółu zatrudnionych, to przewiduje się wzrost zatrudnienia w tym dziale gospodarki do około 70% w przeciągu najbliższych pięciu lat (Newsweek Polska, 2002, nr 10).

W sytuacji ograniczonej chłonności rynku pracy znaczenia nabiera znajomość zawodu. Nie tylko ze względu na trafność podjętej decyzji (dopasowanie), ale także ze względu na właściwą autoprezentację ubiegającego się o pracę w czasie rozmowy kwalifikacyjnej. Pracodawca dysponuje wiedzą odnośnie do prototypu pracownika (Kalina i Hodgins, za: Hulewska, 2002) i jeżeli kandydat zademonstruje się w sposób zgodny z oczekiwaniem pracodawcy zwiększy to jego szansę na uzyskanie pożądanej pracy. Aby zaistnieć na rynku, nawet wysokiej klasy specjaliści oprócz posiadanych kwalifikacji powinni cechować się przedsiębiorczością i zaradnością; powinni umieć się odpowiednio „sprzedać”. Taka rzeczywistość narzuca zmianę sposobu myślenia o pracy i jej wykonywaniu. Być może powracamy do pojmowania pracy w sposób, jaki istniał przed rewolucją przemysłową, kiedy to jednostka myślała o sobie jak o rzemieślniku lub kupcu, który potrafi sprzedawać. Poza tradycyjnym handlem i rzemiosłem wspomniane umiejętności będą stopniowo obejmować także starsze zawody (np. prawo czy księgowość), jak i całkiem nowe, takie jak programowanie komputerowe i technologia przetwarzania danych (Makin, Cooper, Cox, 2000).

Z całą pewnością można stwierdzić, że przyszłość będzie należeć do osób, które przejmą pełną odpowiedzialność za swoją karierę i przejawiać będą postawę proaktywną. Postawie tej sprzyja posiadanie cech uważanych za najważniejsze dla dzisiejszego pracownika, tj.: przedsiębiorczości, elastyczności i mobilności.

Przedsiębiorczość jest cechą nieodzowną przy wykonywaniu pracy w dynamicznych organizacjach. Jednak deficyt pracy na rynku sprawia, że ludzie często podejmują pracę na własny rachunek, a w działalności tego typu przedsiębiorczość jest wymagana absolutnie. Bez niej oraz bez gotowości do podejmowania ryzyka, rzutkości i operatywności trudno nawet marzyć o prowadzeniu choćby najmniejszej firmy.

Elastyczność. Częstokroć wymaganą konieczność przekwalifikowania się utrudnia za wąskie i zbyt sztywne formułowanie celu życiowego. Jeżeli osoba widzi dla siebie tylko jedną alternatywę, to nie jest zdolna do zmiany zawodu, gdyż odejście od raz już podjętej decyzji bywa przez nią traktowane jako zagrażające dla jej poczucia własnej wartości. Takie osoby mają nikłe szanse na podjęcie satysfakcjonującej pracy zawodowej na rynku pracy XXI wieku.

Zarówno wybór zawodu jak i poszukiwanie pracy wymagają posiadania wizji tego, czego człowiek pragnie i do czego dąży. Ważny jest jednak nie tylko cel, ale i sposób jego sformułowania. Istnieją różnice interindywidualne zarówno w ocenie stopnia atrakcyjności zawodów, jak i w sposobie określenia swoich obszarów akceptacji potencjalnych prac i zawodów. Wymogi dzisiejszego rynku sprawiają, że posiadanie szerszych obszarów akceptacji, a co za tym idzie większa elastyczność, zwiększa efektywność w poszukiwaniu pracy. Krytycznym momentem w całym procesie poszukiwania pracy, częstokroć decydującym o naszych szansach na rynku pracy, jest pierwsza selekcja ofert pracy. Im więcej ofert bierzemy pod uwagę, czyli im obszar naszej akceptacji jest szerszy, tym większą mamy szansę na uzyskanie pracy. Bardzo interesującą koncepcję wyjaśniającą elastyczność działania, którą można również z powodzeniem zastosować do wyjaśniania zdolności do przekwalifikowania się, przedstawia G. Wiczkowska (1999). Opiera się ona na twórcach teorii społecznej inteligencji Cantorze i Kihlstromie, którzy twierdzą, że jednostki przy rozwiązywaniu problemów związanych z kierowaniem własnym życiem czy formułowaniem celów posługują się określonym zbiorem strategii. Optymalnym sposobem funkcjonowania jest dobieranie odpowiedniej strategii w zależności od sytuacji. Dla większości ludzi często stosowane strategie stają się jedynymi preferowanymi sposobami funkcjonowania. Osoby, które posługują się punktową estymacją i dla których stanowi ona pewien styl funkcjonowania, nazywani są „punktowcami”. Natomiast ludzie, którzy myślą o wielu opcjach równocześnie, to „przedziałowcy”. Punktowcy różnią się od przedziałowców precyzją ocen, przywiązywaniem wagi do szczegółów i tworzeniem wąskich kategorii pojęciowych. Natomiast przedziałowcy dzięki szerokiemu spektrum spostrzeganych możliwości są w stanie szybko przeorganizować swoje plany i to właśnie im łatwiej jest zmienić swoje kwalifikacje. Trzeba jednak zaznaczyć, że przedziałowcy, czy punktowcy to typy skrajne. Większość ludzi jest na

tyłe giętka, że stosuje punktowe lub przedziałowe strategie w zależności od okoliczności.

Omawiając cechy niezbędne do funkcjonowania na dzisiejszym rynku pracy należy jeszcze zwrócić uwagę na **mobilność**, czyli gotowość do zmiany trybu życia i miejsca zamieszkania. Bez niej trudno jest obecnie znaleźć zatrudnienie. Na takie gruntowne zmiany sposobu życia częściej decydują się ludzie, którym warunki materialne nie pozwalają na przeczekanie trudnego dla nich okresu. Najczęściej można wśród nich spotkać ludzi z wyższym wykształceniem, pochodzących ze środowisk wiejskich, z rodzin o niższym statusie społecznym i materialnym, którzy często łączyli studia z pracą zarobkową, aktywnie pracując w ten sposób na swoją przyszłość. Najnowsze dane mówią o 250 tysiącach emigrantów kwalifikujących się głównie spośród ludzi młodych. Należą oni do generacji, która dla pracy jest w stanie zmienić miejsce zamieszkania, a nawet kraj (Newsweek Polska, 2002, nr 10).

Podsumowując należy stwierdzić, że dzisiejszy rynek pracy jest trudny nie tylko ze względu na deficyt miejsc pracy lecz także dlatego, że zmniejszyła się przejrzystość reguł, dzięki przestrzeganiu których jednostka mogła oczekiwać, że otrzyma określoną pracę i status społeczny osoby dorosłej. Brak ofert na rynku pracy sprawia, iż młodzi ludzie są zmuszeni do rozważania alternatywnych sposobów zdobywania i zarabiania pieniędzy. Owe alternatywne źródła utrzymania uniemożliwiają nabywanie dojrzałej identyfikacji społecznej, tożsamości zawodowej i kierowanie się zasadami odpowiedzialności. Konsekwencją tego jest rosnąca we współczesnym świecie liczba osób pełnoletnich nie będących jeszcze dorosłymi. Stan ten określa się mianem postadolescencji, co oznacza częściową autonomię i częściową zależność spowodowaną „opóźnieniem kontraktu społecznego w formie pracy zawodowej” (Bańka, 1995). Ten niepożądany stan mógłby ulec ograniczeniu, jeżeli dopracowalibyśmy się elastycznego systemu edukacji przygotowującego ludzi do nowej pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Bańka, A. (1995). *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: Print-B.
- Biuletyn Statystyczny GUS*, 2001, nr 6.
- Golinowska, S. (2001). Polska droga do zatrudnienia. *Tygodnik Powszechny* 30, s.1–5.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resource.
- Hulewska, A. (2002). Stereotypy związane z płcią a realizacja zadań rozwojowych w okresie dorosłości, W: (red.) K. Appelt, J. Wojciechowska. *Zadania i role społeczne okresu dorosłości*. Poznań: Humaniora.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. London: Cambridge University Press.
- Kohn, M., Schooler, C. (1986). *Praca i osobowość*. Warszawa: PWN, s. 35.

- Kryńska, E. (2001). Elastyczność zatrudnienia w Polsce i w Unii Europejskiej. *Gospodarka Narodowa*, 1–2 (113–114), s. 74–96.
- Makin, P., Cooper, C., Cox, C. (2000). *Organizacje a kontrakt psychologiczny: zarządzanie ludźmi w pracy*. Warszawa: PWN.
- Newsweek Polska* (2002). Gdzie jest praca. nr 10.
- Nosal, Cz.S. (1999). *Psychologia decyzji kadrowych*. Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu.
- Osipow, S.H.(1966). *Theories of carrer development*. New York: Apploleton-Century-Crofts, Meredith Corporation.
- Ratajczak, Z. (1993). W pogoni za jakością życia. O psychologicznych kosztach radzenia sobie w sytuacji kryzysu ekonomicznego. *Kolokwia Psychologiczne*, 2.
- Schein, E.H.(1982). Individuals and career, *Technical Raport* nr.19, Office of Naval Research.
- Steinamnn, H., Schreyög, G. (1992). *Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem*. Wrocław: Wydawnictwo Politechniki Wrocławskiej.
- Strykowska, M. (2002). Zawód – praca – kariera. Dynamika zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji. W: (red). M. Strykowska, *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Poznań: Humaniora.
- Strykowska, M. (2001). Globalizacja a kariery zawodowe. *Człowiek i Społeczeństwo. Społeczne problemy globalizacji*. t.XIX. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Warr, P. (1984). Reported behavior changes after job loss. *British Journal of Social Psychology*, 17, s. 1007–1024.
- Warr, P. (1990), Decison latitude, job demands, and employee well-being. *Work and Stress*, Vol.4. no 4, s. 258–294.
- Wieczorkowska-Nejtard, G. (1998). *Inteligencja motywacyjna*. Warszawa: Wydawnictwa Instytutu Studiów Socjologicznych.
- Zarządzanie na świecie*, 2000, 5, s. 39.