

# Małgorzata Klimka

---

## Wyzwania współczesnego rynku pracy a zasoby niezbędne do radzenia sobie z trudnościami w budowaniu ścieżki kariery zawodowej w percepcji młodzieży

---

Pedagogika Rodziny 2/3, 183-195

---

2012

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.



Career Learning  
as a Success Factor  
for Lifelong Learning



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Małgorzata Klimka

Katedra Psychologii Zarządzania i Doradztwa Zawodowego  
Społecznej Akademii Nauk

## **Wyzwania współczesnego rynku pracy a zasoby niezbędne do radzenia sobie z trudnościami w budowaniu ścieżki kariery zawodowej w percepcji młodzieży**

### **1. Współczesny rynek pracy**

„Rynek pracy – obejmuje całokształt zagadnień związanych z kształtowaniem podaży pracy i popytu na pracę, na rynku pracy mają miejsce transakcje kupna pracy, czyli angażowania pracowników oraz transakcje sprzedaży pracy. Popyt reprezentowany jest przez pracodawców oferujących miejsca pracy, podaż natomiast reprezentowana jest przez poszukujących pracy” [Encyklopedia Zarządzania ].

Współczesny rynek pracy kształtowany jest przez szereg czynników. Wśród nich wyróżnia się między innymi:

- globalizację,
- wzrost znaczenia sektora usług,
- zmieniające się systemy wartości,
- wzrost znaczenia samozatrudnienia,
- dynamiczny rozwój technologii.

Wszystkie te czynniki sprawiają, że współczesny rynek pracy można scharakteryzować jako dynamicznie zmieniający się. Zmiany niestety nie zawsze wydają się być korzystne. Szczególnie narażony na negatywne konsekwencje zmian jest człowiek – pracownik, element niezbędny dla funkcjonowania rynku pracy, a jednocześnie najbardziej wrażliwy i wymagający szczególnej uwagi i troski.

Z punktu widzenia czynnika ludzkiego, istotą odnalezienia się w strukturze rynku pracy jest wypracowanie takich mechanizmów i kompetencji, które przyczynią się do adekwatnego reagowania na zmiany i przystosowywanie się do procesów zachodzących na rynku pracy bez narażania się na koszty psychiczne i somatyczne.

## 2. Praca jako wartość na współczesnym rynku pracy

„Wartości oznaczają to co, co dla ludzi jest cenne w ich życiu i pracy. Aby to osiągnąć skłonni są podjąć określony wysiłek. Może to być taka wartość jak przyjaźń, zdrowie, ciekawe życie itp.” [Masłyk-Musiał, 2000], Czy zatem praca zawodowa sama w sobie może być wartością dla człowieka? I jaki charakter będzie miała ta wartość? Czy praca może być celem czy też jest środkiem do zrealizowania celu? Warto zastanowić się nad tym problemem biorąc pod uwagę tematykę motywacji człowieka funkcjonującego w środowisku zawodowym. W kontekście tematyki związanej z wyzwaniem rynku pracy warto zwrócić uwagę na koncepcje Abrahama Masłowa oraz Eltona Mayo [Terelak, 2005]. Z punktu widzenia czynnika ludzkiego interesującą wydaje się teoria Abrahama Masłowa, który zwrócił uwagę na potencjał każdego pracownika, który często przez pracodawców nie jest w pełni wykorzystywany. Bardzo istotne jest zatem, z punktu widzenia efektywnej pracy, tworzenie takich warunków aby człowiek mógł współuczestniczyć w realizowaniu celów organizacji. Takie działania może zwiększyć poziom identyfikacji pracownika ze środowiskiem w jakim pracuje, dzięki czemu wzrośnie jego motywacja, zaangażowanie i odpowiedzialność za powierzone obowiązki. Współdziałanie z pozostałymi członkami organizacji, tworzenie, poznawanie i uczestniczenie w strukturze hierarchicznej może przyczynić się do zaspokajania przez człowieka potrzeby szacunku i samorealizacji. Model stworzony przez Eltona Mayo podkreśla natomiast potrzebę podkreślania ludzkiej indywidualności w kontekście efektywnego działania organizacji. Skuteczność ludzkich działań zawodowych zależy od zapewnienia pracownikowi poczucia użyteczności, podkreślania jego wartości i znaczenia. Zgodnie z tą koncepcją rolą pracodawcy jest także uwzględnianie opinii i uwag podwładnych oraz umożliwianie im podejmowania samodzielnych inicjatyw i realizowania pomysłów w pracy zawodowej. Oczywiście nie należy pomijać wartości nagród, pochwał i wynagrodzenia finansowego jako czynników motywujących do działania. Praca jako wartość będzie postrzegana jednak wtedy kiedy pracownik dostrzeże w niej możliwość realizowania potrzeb wyższego rzędu, kiedy będzie odczuwał szacunek, identyfikację i przynależność do grupy i środowiska zawodowego.

## 3. Człowiek jako wartość czyli funkcjonowanie na współczesnym rynku pracy

„Strategiczna, jednorodna i spójna metoda kierowania najcenniejszym z potencjałów każdej organizacji – ludźmi, którzy osobistym i zbiorowym wysiłkiem przyczyniają się do realizacji wszystkich założonych przez organizację celów, a tym samym umacniają jej przewagę nad konkurencją” [Armstrong, 1996: 15].

Aktualnie obowiązujące trendy na współczesnym rynku pracy coraz częściej wykluczają traktowanie człowieka w kategoriach przedmiotowych. Przedsiębiorstwa dbające o swój wizerunek inwestują wysiłki w Zarządzanie Zasobami Ludzkimi.

Filozofia ZZL zakłada, że istotą działań w firmie jest przede wszystkim współpraca w dążeniu do realizowania wspólnych interesów. Organizacja ma funkcjonować tak, by każdy z jej pracowników miał szansę kształtować poczucie wspólnoty i zaufania, po to by jak najpełniej realizować cele przedsiębiorstwa [Armstrong, 1996].

Istotę koncentrowania się na wartości jednostki ludzkiej w funkcjonowaniu organizacji reprezentuje między innymi Model Stosunków Międzyлюдzkich. W założeniach tego modelu leży podkreślenie takich potrzeb pracownika w przedsiębiorstwie jak chęć bycia ważnym, potrzebnym i odpowiedzialnym. Podstawowym zadaniem kierownictwa realizującego założenia tego modelu jest motywowanie pracownika poprzez wzmacnianie jego poczucia ważności, precyzyjne informowanie oraz umożliwianie podejmowanie działań sprzyjających samorealizacji. Podobne założenia przedstawia sobą Model Zasobów Ludzkich. Ludzie to najcenniejszy kapitał organizacji. Model Zasobów Ludzkich zakłada, że każdy pracownik odczuwa potrzebę tworzenia i realizowania celów przedsiębiorstwa. Człowiek, jako element organizacji nie powinien być traktowany jako wartość stała [Katz, 1983] należy stwarzać pracownikom szansę do kreatywnego i twórczego działania oraz rozwoju. Kierownictwo powinno podejmować wysiłki, aby każdy pracownik jak najpełniej wykorzystał swoje możliwości, a być może również odkrył swoje ukryte zasoby. Dwa powyższe Modele wyraźnie różnią się od Modelu Tradycyjnego, w którym dominował pogląd o przedmiotowości człowieka w organizacji, dla którego praca stanowi środek do realizacji celu jakim jest wynagrodzenie pieniężne. W tym modelu nie było miejsca na współpracę, kreatywność i inspirowanie, a jedynie nadzór i kontrolę (Listwan, 1994). Ukierunkowanie w zmianie poglądów w percepcji człowieka w środowisku pracy ma również swój wydzźwięk w spojrzeniu na style zarządzania pracownikami. Osoby pełniące funkcje kierownicze coraz częściej rezygnują z typowo menedżerskich działań, jakimi są: planowanie, organizowanie kontrolowanie i kierowanie na rzecz liderowania. Zadaniem dobrego lidera w zespole pracowników jest przede wszystkim kreowanie wizji, stwarzanie strategii, motywowanie, inspirowanie i współpraca w realizowaniu celów. Efektem tego typu działań jest innowacyjność w funkcjonowaniu zespołu pracowników oraz odkrywanie nowych kierunków w życiu organizacji [Sankowski, 1998].

#### **4. Radzenie sobie**

Stanem idealnym byłoby funkcjonowanie w miejscu pracy, które stwarza możliwości samorealizacji, daje poczucie bezpieczeństwa i spełnienia, do którego codziennie przychodzi się z radością, a wychodzi z satysfakcją, w którym kierownictwo inspiruje, nagradza i współpracuje. Stan idealny niestety nie istnieje. Każde miejsce pracy wiąże się w całym wachlarzem czynników stresujących, z którymi człowiek musi dawać sobie radę.

Koncepcja stresowym czynników pracy L. Leviego i M. Frankenhauser'a zakłada istnienie takich trudnych czynników w środowisku zawodowym jak:

- Czynniki stresowe tkwiące w samej pracy, pośród których wyliczyć można presję czasu, niekorzystne warunki, pracę zmianową, obciążenie bądź nawet przeciążenie pracą, liczne zmiany technologiczne
- Relacje społeczne w środowisku pracy
- Struktura organizacyjna oraz klimat emocjonalny czyli takie czynniki jak komunikacja międzyludzka, odpowiedzialność, brak wsparcia.
- Miejsce w organizacji: brak jasno określonej roli, nieprecyzyjnie określone obowiązki i poziom odpowiedzialności.
- Źródła ekstraorganizacyjne czyli kłopoty związane z życiem prywatnym, problemy finansowe, konflikty interpersonalne
- Czynniki związane z karierą zawodową, a mianowicie status zawodowy, brak perspektyw rozwoju [Terelak, 2004].

W koncepcji stresorów organizacyjnych J. Ivancevicha oraz M.T. Mattesona podział na czynniki stresujące ogranicza się do stresorów wewnątrzorganizacyjnych oraz ekstraorganizacyjnych. W pierwszej grupie wyróżniono: otoczenie fizyczne pracownika, subiektywne poczucie obciążenia obowiązkami, czynniki wewnątrz grupy współpracowników oraz czynniki organizacyjne takie jak klimat, technologie, sposób zarządzania. Na drugą grupę wg. J. Ivancevicha i M.T. Mattesona składają się prywatne relacje pracownika np. w rodzinie, nietolerancja wyznaniowa, religijna czy rasowa, problemy krajowej gospodarki.

Powstaje zatem pytanie jak z tymi czynnikami stresu wpływającego na jakość i wydajność funkcjonowania w miejscu pracy sobie radzić?

N.S. Endler i J.D.A. Parker założyli, że każdy człowiek posiada indywidualną paletę strategii radzenia sobie w sytuacjach ze stresem. Badacze założyli, że strategie te można powiązać pod względem podobieństwa czynniki, jakie się w nich zawierają i dzięki temu wyróżnili trzy podstawowe style radzenia sobie.

Osoba stosująca styl skoncentrowany na emocjach charakteryzuje się tendencją do analizowania własnych uczuć, poddawania się myśleniu życzeniowemu oraz zagłębiania się w swoją duchowość.

Styl skoncentrowany na zadaniu charakteryzuje jednostki podejmujące się konkretnych aktywności mających pomóc w rozwiązaniu problemu, osoby takie planują, tworzą konspekt działań, poszukują możliwości.

Ostatni styl opisany przez Endlera i Parkera to styl skoncentrowany na unikaniu, który może przyjmować dwie formy. Pierwsza z nich to poszukiwanie kontaktów towarzyskich i poprzez spotkania z przyjaciółmi czy rodziną odsuwanie myśli dotyczących kłopotu. Druga forma stylu skoncentrowanego na unikaniu to angażowanie się w czynności zastępcze czyli podejmowanie działań, które nie są

związane z problemem. Czynności zastępcze często mogą nieść ze sobą destrukcyjne dla jednostki skutki np. nadużywanie alkoholu, nadmierne objadanie się czy zakupoholizm [Strelau, 2005].

## 5. Sytuacja młodzieży wchodzącej na rynek pracy

Wszystkie powyższe zagadnienia są szczegółowo przeanalizowane przez badaczy i opisane w literaturze. Nasuwa się jednak pytanie, w jaki sposób pomóc człowiekowi funkcjonującemu w realiach rynku pracy tak aby zwiększyć jego efektywność, wspierać motywację i poprawiać jakość radzenia sobie. Sposobem, który wydaje się stanowić receptę podnoszenia jakości funkcjonowania człowieka na rynku pracy jest idea całożyciowego uczenia się (*lifelong learning*) zaproponowana przez Unię Europejską. Zgodnie z założeniami spotkania Krajów Członkowskich Unii przedstawionych na posiedzeniu w Lizbonie w 2004 roku Europa do 2010 roku miała zbudować gospodarkę opartą na wiedzy (*knowledge based economy*) a każdy obywatel kraju członkowskiego miał mieć szansę korzystania z możliwości kształcenia przez całe życie (*lifelong learning* – LLL) bazującego na sukcesywnie unowocześnianej polityce edukacyjnej i doradczej oraz systemów edukacyjnych i doradczych [[http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/10\\_year\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/10_year_en.pdf)].

W założeniach Council Resolution znalazły się także postulaty dotyczące budowania systemów doradczych dających możliwość budowania kwalifikacji i kompetencji obywateli charakterystycznych dla gospodarki opartej na wiedzy oraz procesów i praktyk zapewniania kompetencji i zdolności zatrudnieniowej [[http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/resolution2004\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf)].

Założenia rezolucji lizbońskiej dotyczyły zadań całożyciowego poradnictwa zawodowego, a mianowicie:

- informowania,
- dostarczania porad,
- wspierania,
- określania kompetencji,
- mentoringu,
- reprezentowania interesów,
- ochrony interesów,
- uczenia podejmowania decyzji,
- kierowanie karierą

Rezolucja stanowi bazę do działań zmierzających do usprawnienia funkcjonowania uczestników rynku pracy. Jednak od obywateli zależy jakie formy aktywności zastosują aby poprawić własną sytuację.

Być może zaszczepianie idei całożyciowego uczenia się wśród młodzieży od najwcześniejszych lat szkolnych byłoby dobrym rozwiązaniem. Być może dobrym

rozwiązaniem byłoby właśnie wysłuchanie potrzeb i postulatów samej młodzieży w kontekście jej potrzeb na początku procesu budowania ścieżki kariery.

## **6. Działania zmierzające do usprawnienia sytuacji młodzieży wchodzącej na rynek pracy - *Career Learning as a Success Factor for Lifelong Learning***

W Polsce realizowane są liczne projekty we współpracy z partnerami z Krajów Unii Europejskiej. Jednym z nich jest *Career Learning as a Success Factor for Lifelong Learning* realizowany przez Społeczną Akademię Nauk w Łodzi w ramach Unijnego Programu “Uczenie się przez całe życie – Leonardo da Vinci” w latach 2010–2012. Inicjatywa podjęta została we współpracy z partnerami z Austrii, Niemiec, Finlandii, Szkocji, Hiszpanii, oraz Holandii. Docelowym założeniem projektu jest stworzenie scenariuszy, metod pracy, materiałów wspierających poradnictwo zawodowe dla uczniów i studentów oraz ramy i wytyczne programów kształcenia nauczycieli, dla poprawy jakości ich funkcjonowania w roli doradców zawodowych.

Działaniem poprzedzającym wypracowanie innowacyjnych narzędzi była organizacja cyklu paneli dyskusyjnych dla studentów i doradców zawodowych. W trakcie tych spotkań został zebrany obszerny materiał informacyjny dzięki. Dzięki otwartym i szczerym wypowiedziom uczestników wyraźnie zostały zobrazowane potrzeby młodych ludzi wchodzących na rynek pracy. Na szczególną uwagę zasługuje część spotkań poświęcona badaniu opinii studentów.

## **7. Metodologia badań**

Materiał badawczy został zebrany za pomocą metod jakościowych o charakterze zbliżonym do badań fokusowych. Ideą, która przyświecała badaczom przy organizowaniu badań było stworzenie możliwości i warunków wyrażenia opinii przez uczestników w atmosferze zaufania i bezpieczeństwa. Zorganizowano trzy spotkania w trakcie których młodzi ludzie mieli okazję wyrazić swoje opinie dotyczące trzech zagadnień. Tematyka sesji pierwszej dotyczyła analizy procesu podejmowania decyzji, dotyczących wyboru drogi edukacji oraz budowania ścieżki kariery przez młodzież studencką. Zagadnienia drugiej sesji dotyczyły tożsamości pracy i kariery w percepcji młodych ludzi. Spotkanie w ramach sesji trzeciej a zarazem ostatniej, dotyczyło poczucia własnej skuteczności młodzieży w kontekście podejmowania aktywności na rynku pracy i budowania ścieżki kariery. Każde spotkanie przebiegało zgodnie z takim samym scenariuszem. W pierwszej części uczestnicy otrzymywali ankietę z szeregiem pytań związanych z tematyką sesji i samodzielnie wypełniali karty odpowiedzi. Na drugim etapie pytania zawarte w kwestionariuszach dyskutowane były w małych grupach liczących do 6 osób. Koniec spotkania stanowiła dyskusja podsumowująca z udziałem wszystkich studentów. Schemat ten pozwolił uniknąć sugerującej roli moderatora dyskusji.

Młodzi ludzie samodzielnie, bez ingerencji osób prowadzących spotkanie wyrazili swoje opinie na zadane tematy.

## 8. Charakterystyka grupy badawczej

Sesja pierwsza odbyła się 8 marca 2011 roku. W spotkaniu wzięło udział 26 uczestników w wieku od 20 do 29 lat, 16 kobiet i 11 mężczyzn. Sesja druga została zrealizowana 23 kwietnia 2011 roku z udziałem 18 osób w tym 11 kobiet i 6 mężczyzn w wieku od 21 do 28 lat. Spotkanie trzecie odbyło się 24 kwietnia 2011 liczyło 15 uczestników, 11 kobiet oraz 4 mężczyzn w wieku 21–25 lat. Każde spotkanie trwało dwie godziny. Uczestnikami sesji byli studenci studiów stacjonarnych takich kierunków jak: Socjologia, Zarządzanie oraz Dziennikarstwo i Komunikacja Społeczna Społecznej Akademii Nauk w Łodzi. Większość uczestników zadeklarowała doświadczenie zawodowe związane głównie z podejmowaniem dorywczej pracy zarobkowej.

## 9. Podsumowanie sesji

### Sesja pierwsza:

Uczestnicy zostali poinformowani, że biorą udział w sesji w charakterze ekspertów i poproszeni o szczerą, zgodną ze stanem faktycznym opinię na zaproponowany temat.

Studenci wykazali gotowość do uczestnictwa w sesji i duże zainteresowanie tematyką projektu. Uczestnicy spotkania otwarcie i z zaangażowaniem dzielili się w ankietach swoimi odczuciami i opiniami dotyczącymi zaproponowanych zagadnień. Bardzo intensywne i burzliwe były dyskusje prowadzone przez studentów w czasie analizy problemu w małych grupach. Uczestnicy wykazali się krytycznym i twórczym spojrzeniem na problem. Z obserwacji małych grup można wnioskować, że temat panelu jest dla młodzieży ważny i wymaga głębokiego przemyślenia przez instytucje edukacyjne oraz samych nauczycieli wspierających proces podejmowania przez młodzież decyzji zarówno edukacyjnych jak i zawodowych. Zaangażowanie uczestników nieco osłabło w ostatnim etapie spotkania. W dyskusji całej grupy studenci wykazywali większą powściągliwość w wyrażaniu opinii. Przyczyną był prawdopodobnie stres związany z publicznym wystąpieniem na forum dość dużej grupy oraz obawa przed krytycznym spojrzeniem pozostałych jej członków.

Z analizy ankiet, dyskusji w małych grupach oraz na forum całej grupy wnioskować można, że proces podejmowania decyzji zawodowych przez młodzież jest dla studentów zagadnieniem ważnym, jako że ma wpływ na całe życie po ukończeniu edukacji, a wielu decyzji nie można diametralnie zmienić. Młodzież stara się analitycznie i odpowiedzialnie kierować swoimi działaniami mającymi związek z kształtowaniem przyszłości zawodowej. Respondenci pytani o odczu-



cia związane z podejmowaniem decyzji wskazywali, że jest to proces stresujący ale jednocześnie ekscytujący. Stres związany jest zwykle z odpowiedzialnością, jaką podejmuje się decydując o własnej edukacji i karierze. Ankietowana młodzież podkreślała, że bardzo istotne jest zewnętrzne wsparcie. W zarządzaniu emocjami związanymi z procesem dokonywania wyborów zawodowych mogłyby być pomocne takie inicjatywy organizowane przez szkoły czy uczelnie jak np.: bardziej zindywidualizowany tok nauczania, większe zaangażowanie nauczycieli w budowaniu świadomości zawodowej ucznia, dostarczenie uczniom profesjonalnego wsparcia poprzez organizowanie spotkań z doradcami zawodowymi, psychologami oraz przedstawicielami świata zawodów. Większość uczniów wyraźnie wskazała na potrzebę organizowania szkoleń czy kursów, które oferowałyby praktyczny kontakt z wybraną przez ucznia branżą, jednocześnie zmniejszając niepewność dokonania niewłaściwego wyboru zawodu.

Bardzo ciekawym aspektem spotkania była analiza motywów, jakimi kierowali się studenci podczas podejmowania własnych decyzji zawodowych. Wyniki uzyskane w ankietach i analiza dyskusji grupowej wyraźnie wskazują na racjonalne motywy działań studentów. Jako czynniki istotne w wyborze zawodu respondenci wskazywali przede wszystkim: możliwość własnego rozwoju. Bardzo istotnymi aspektami były też motywy finansowe, prestiż oraz stabilne stanowisko pracy. Wszystkie te czynniki motywowane były potrzebą prezentowania atrakcyjnego wizerunku na rynku pracy oraz zapewnienia sobie i przyszłej rodzinie wysokiej jakości bytu i środków do realizacji potrzeb. Studenci podkreślali, że nie mogą tego osiągnąć bez możliwości korzystania z praktyk zawodowych, szkoleń, kursów oraz praktycznych porad ze strony profesjonalnych służb, które powinny być zapewnione przez szkołę bądź uczelnię. Bardzo ważne dla uczniów jest potwierdzenie umiejętności zdobytych podczas takich kursów certyfikatem, dyplomem czy świadectwem, co wspiera budowanie atrakcyjnej pozycji na rynku pracy.

Studenci zauważyli, że często podjęcie decyzji zawodowej jest niebywale trudne ze względu na obawę przed „powinięciem się nogi” czy podjęciem złej decyzji, która rzutowała będzie na dalsze życie. Zaznaczyli, że często takie złe decyzje mogą nieść konsekwencje związane z obniżeniem poczucia własnej wartości, braku spełnienia zawodowego, co bez odpowiedniej interwencji może przyczyniać się do dysfunkcji w zachowaniach, w skrajnych przypadkach nawet depresji czy uzależnienia. W poszukiwaniu wsparcia w podejmowaniu decyzji studenci chętnie rozmawiali rówieśnikami, przyjaciółmi, rodzicami, ale zauważali też potrzebę skorzystania z profesjonalnej pomocy doradcy zawodowego oraz przedstawicieli poszczególnych profesji. Tematy jakich dotyczyły rozmowy oscylowały przede wszystkim wokół kierunków studiów oraz ich wadach i zaletach, możliwościach które daje ukończenie danego kierunku studiów w kontekście zapotrzebowania rynku pracy a także o finansowych aspektach samodzielności, po ukończeniu szkoły. Sami studenci

zauważyli, że rozmowy na temat podejmowanych przez nich decyzji zawodowych są procesem bardzo korzystnym dla nich samych. Wydawać może się, że przyczyną tego spostrzeżenia są cenne rady uzyskiwane od przyjaciół, rodziców czy profesjonalistów. Dla uczestników spotkania najistotniejsze okazało się poczucie wsparcia i aprobaty, jakie takie taka rozmowa daje. Cenniejsze jest towarzyszenie młodemu człowiekowi w jego działaniach i wspieranie go niż wygłaszanie rad na temat jego życiowych wyborów. Należy także pamiętać, że dla współczesnych młodych ludzi najistotniejszy w procesie edukacji jest jej aspekt praktyczny, który stwarza szansę sprawdzenia swoich szans i możliwości, przed podjęciem właściwej decyzji zawodowej i w pełni świadomym wejściem na rynek pracy.

### **Sesja druga:**

Podobnie do sesji pierwszej studenci zostali poinformowani, że ich opinie mają charakter ekspercki i poproszeni o czerpanie z własnych doświadczeń w temacie.

Uczestnicy sesji wykazali się dużym zaangażowaniem we wszystkie etapy spotkania. Studenci chętnie dzielili się swoimi opiniami wypełniając ankiety oraz aktywnie i z zaangażowaniem uczestnicząc w dyskusji zarówno w małych grupach jak i podsumowującej dyskusji całej grupy.

Ze szczegółowej analizy dokumentacji sesji, czyli ankiet wypełnionych przez studentów, nagrań dyskusji oraz obserwacji wynika, że młodzi ludzie w kontekście globalnym, postrzegają pracę przede wszystkim jako źródło zaspokojenia potrzeb życiowych, sposób na zapewnienie rodzinie źródła utrzymania, środek do spełniania marzeń i rozwijania umiejętności. Wyraźnie zaznaczył się tutaj kontekst finansowy podejmowani pracy zawodowej. Z indywidualnego punktu widzenia, pojęcie pracy, okazało się dla studentów elementem egzystencji nadającym życiu sens. Dla młodych ludzi praca ma znaczenie jako źródło samorealizacji, budowania poczucia własnej wartości oraz pozytywnego wizerunku w społeczeństwie i choć motywacja finansowa jest niezwykle ważna, studenci podkreślali znaczenie pracy jako wartości. Zgodnie z opinią o pracy jako wartości, młodzi ludzie zaznaczali, że praca zawodowa ma sens jeśli przyczynia się korzyściom nie tylko osoby, która ją wykonuje, ale także najbliższemu otoczeniu (przyjaciele, rodzina) i społeczeństwu. Młodzież zauważa potrzebę wykonywania takiej pracy, z której efektów mogą czerpać inni i to właśnie daje największą satysfakcję w wykonywaniu czynności zawodowych. Opisują swoją przyszłą karierą wielu studentów zaznaczyło, że oczekują takiej pracy, która pozwoli na rozwój zainteresowań i umiejętności, zapewni poczucie stabilności i bezpieczeństwa, pozwoli na nawiązywanie nowych kontaktów, ale i przysłuży się społeczeństwu, będzie ważna dla innych ludzi. Analizując ten punkt widzenia młodzieży, można wysunąć wniosek, że praca zawodowa nie jest dla współczesnych studentów jedynie wartością instrumentalną, ale ma znaczenie autoteliczne.

Kolejnym zagadnieniem opisywanym przez młodzież w sesji drugiej był aspekt analizowania przez studentów rynku pracy, w poszukiwaniu najkorzystniejszych sposobów budowania ścieżki kariery. Okazuje się, że w większości przypadków studenci nie eksplorują rynku pracy. Główną przyczyną jest brak świadomości jak i gdzie poszukiwać informacji o zapotrzebowaniu na określone zawody czy profesje. Dostrzegają jednak ogromną potrzebę budowania atrakcyjnego wizerunku na rynku pracy. Studenci sugerują, że niezbędne jest stworzenie systemu informacyjnego, dotyczącego potrzeb rynku pracy w kontekście dostępnych kierunków studiów, szczególnie wymaganiach określonych stanowisk pracy i skierowanie tego systemu bezpośrednio do młodzieży w formie np. bardziej aktywnie działających i szerzej dostępnych biur karier. Z punktu widzenia studentów zadaniem uczelni czy szkół, w tym zakresie jest organizowanie szkoleń i warsztatów, których tematyka będzie adekwatna do aktualnych potrzeb rynku pracy. Młodzież podkreśla znaczenie staży i kursów, pozwalających na kreowanie umiejętności praktycznych i uwieńczonych certyfikatami wzbogacającymi zawodowe portfolio. Nowe umiejętności nabyte dzięki szkoleniom, wzbogacają osobowość zawodową, pozwalają na rozwój elastyczności, która jest cechą niezbędną na zmiennym rynku pracy. Kolejne wyzwania, powstawanie nowych profesji, pojawianie się nowych możliwości zawodowych oraz postęp techniczny, wymaga wsparcia edukacji akademickiej szerokim wachlarzem praktycznych umiejętności. Takie umiejętności zapewniają większe poczucie bezpieczeństwa poruszaniu się na rynku pracy i podejmowanie nowych wyzwań. Znaczący jest również kontakt z profesjonalistami, osobami wykonującymi określone profesje. Zdaniem studentów, motywująca jest obserwacja ludzi, którzy już odnieśli sukces w wybranym przez siebie zawodzie.

Omawiając powyższy temat studenci wykazali się dużą świadomością tematu oraz własnych potrzeb związanych z pracą zawodową. Wyraźnie widać, że współczesna młodzież odważnie i odpowiedzialnie przygotowuje się do wejścia na rynek pracy. Zadaniem uczelni czy szkół jest aktywne słuchanie opinii młodzieży i budowanie szerokiej, atrakcyjnej oferty wspierającej podejmowanie pierwszej aktywności zawodowej młodych ludzi.

### **Sesja trzecia:**

Ostatnia sesja wyraźnie pokazała ogromną potrzebę organizowania spotkań, które pozwalają studentom na wyrażenie opinii i potrzeb dotyczących kariery zawodowej. Studenci wykazali się ogromną aktywnością i zaangażowaniem w spotkanie.

W czasie sesji trzeciej studenci dzielili się swoimi marzeniami zawodowymi oraz sposobami realizowania tych marzeń. Analiza ankiet oraz informacji otrzymanych dzięki dyskusjom dostarczyła bardzo szerokiej informacji na temat zawodowych wyobrażeń studentów. Młodzież studencka ma tendencje do świadomego analizowania swoich marzeń i odpowiedzialnego czerpania z nich w rzeczywi-

stości. W kontekście edukacji szkolnej czy akademickiej młodzież marzy przede wszystkim o uzyskaniu możliwości podnoszenia kwalifikacji dzięki wyjazdom i praktykom zagranicznym, uczestniczeniu w międzynarodowych projektach, wymianach. Wśród opisywanych marzeń pojawiły się także marzenia dotyczące określonych kierunków studiów, większym wsparciu otoczenia w podejmowaniu decyzji, zdobywaniu doświadczenia zawodowego w czasie nauki. Wyraźnie widać, że współczesna młodzież, w kontekście działań zawodowych, bardzo świadomie i realnie podchodzi nawet do własnych marzeń.

Marzenia dotyczące przyszłej kariery zawodowej dotyczyły przede wszystkim budowania samodzielności i niezależności zawodowej np. poprzez możliwość założenia własnej firmy, współpracy z profesjonalistami i najlepszymi przedstawicielami danej profesji, także przedstawicielami środowisk międzynarodowych, realizowania zainteresowań poprzez innowacyjną i twórczą pracę zawodową, łączenia pracy z życiem rodzinnym, podnoszenia kwalifikacji, pracy w pozytywnej, przyjaznej atmosferze oraz otrzymywania satysfakcjonującego wynagrodzenia.

Bardzo istotną i napawającą optymizmem informacją ze strony młodzieży jest opinia o wysokim prawdopodobieństwie spełnienia tych marzeń, co pozwala na wysunięcie wniosku o dużej samoświadomości i skuteczności w działaniu współczesnych studentów. Aby ten optymistyczny punkt widzenia nie został zaprzeczony potrzebne jest jednak wsparcie ze strony najbliższego środowiska młodych ludzi oraz uczelni. Istnieje duża potrzeba nawiązywania nowych kontaktów wspierających rozwój zawodowy, także zagranicznych, uczestniczenia w praktykach czy konkursach pozwalających na zaprezentowanie umiejętności i zdolności oraz większej koncentracji na jednostce poprzez bardziej zindywidualizowane podejście wykładowców w toku studiów.

Bardzo istotnym dla studentów jest organizowanie wszelkich działań, które podnoszą kwalifikacje i w przyszłości pozwolą na osiągnięcie profesjonalizmu w wybranej dziedzinie. Realizacja zamierzeń i planów, bycie profesjonalistą nie jest możliwa bez przychylnego, motywującego środowiska pracy oraz konstruktywnej informacji zwrotnej dotyczącej podejmowanych działań. Studenci pragną wiedzieć, że ich zdolności szczególnie predysponują ich do pracy w określonych dziedzinach, ale ważne jest też poczucie, że do swojego sukcesu dochodzi się poprzez rozwijanie zdolności i ciężką pracę.

## **10. Wnioski końcowe**

Studenci biorący udział we wszystkich trzech sesjach w ramach projektu wykazali duże zaangażowanie i potrzebę dzielenia się opiniami na zaproponowane tematy. Wśród młodzieży pojawiła się duża chęć dzielenia się problemami wynikającymi z bycia studentem i kształcenia się, wykraczająca nawet poza ramy spotkania. Wnioskować można, że istnieje zapotrzebowanie na organizowanie podobnych spotkań w przyszłości.

Współcześni studenci charakteryzują się wysokim poziomem świadomości zawodowej, mają precyzyjne potrzeby i wymagania dotyczące swojej przyszłej pracy. Młodzież dokonująca wyborów, mających wpływ kształt przyszłej ścieżki kariery jest odpowiedzialna i świadoma swoich decyzji. Wyraźnie widać, że wyobrażenia studentów na temat przyszłej pracy mają charakter bardzo przemyślany. Dążenia młodych ludzi wymagają jednak wsparcia ze strony środowiska zewnętrznego. Istotna jest tutaj przede wszystkim rola uczelni oraz wykładowców współpracujących z młodzieżą. Studenci, podczas każdej sesji, wyraźnie podkreślali wagę organizowania dodatkowych zajęć, szkoleń i praktycznych staży, których zadaniem byłoby wspieranie edukacji akademickiej, a co za tym idzie podnoszenie kwalifikacji zawodowych i kształtowanie nowych umiejętności. Młodzi ludzie zdają sobie sprawę jak istotne jest budowanie atrakcyjnego wizerunku zawodowego już na etapie edukacji szkolnej i akademickiej. Są gotowi podejmować wyzwania i odważnie wchodzić w nowe role zawodowe, podkreślają jednak wagę towarzyszenia im w tych działaniach poprzez budowanie motywującego i pełnego aprobaty otoczenia szkolnego. Na podstawie obserwacji i analizy wypowiedzi młodzieży, można sądzić że nowe pokolenie, wchodzących na rynek pracy studentów, docenia i potrafi skutecznie wykorzystać pojawiające się na ich drodze szanse.

## 11. Zakończenie

Powyższa analiza ma charakter pogładowy. Jej celem jest przede wszystkim zwrócenie uwagi na potrzeby współczesnej młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Istotą działalności szkół, uczelni wyższych, instytucji rynku pracy, służb zatrudnieniowych oraz pracodawców jest tworzenie takich warunków, które będą czyniły środowisko pracy środowiskiem przyjaznym młodemu człowiekowi i pozwoli na jego rozwój, samorealizację, realizację pasji i efektywne działanie. Stres towarzyszący pracy jest nieunikniony. Każdemu pracownikowi może zdarzyć się okres zmniejszonej efektywności i motywacji. Jeśli jednak młodzież już na etapie szkolnym zostanie odpowiednio przygotowana do radzenia sobie w środowisku zawodowym a potrzeby osób wchodzących na rynek pracy będą uwzględniane przez pracodawców może to przynieść jedynie korzyści obydwu stronom uczestniczącym w rynku pracy i pracownikowi i pracodawcy.

---

*Projekt zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej  
(Program LLP – Leonardo da Vinci).*

*Projekt i jego treść odzwierciedlają jedynie stanowisko ich autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.*

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, stres, doradztwo zawodowe, wartość, praca  
Keywords: the labour market, stress, careers guidance, value, work

**Bibliografia:**

Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1996.

Bańka A., *Zarządzanie personelem w przedsiębiorstwie*, Wyd. A. Marszałek, Toruń 1999.

Katz D., *Motywacyjna podstawa zachowań organizacji* [w:] W.E.Scott, L.L. Cummings (red.), *Zachowanie człowieka a w organizacji*, tom I, Wyd. PWN, Warszawa 1983.

Listwan T. (red.), *Zarządzanie kadrami*, Wyd. Akademii ekonomicznej, Wrocław 1994.

Masłyk-Musiał E., *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej 2000.

Sankowski T., *Lider czy menedżer?*, "Global Business" 16 (36), Canadian International Management Institute 1998.

Strelau J, Jaworowska A., Wrześniewski K, Szczepanik P., *Kwestionariusz radzenia sobie w sytuacjach stresowych CISS – podręcznik*, PTP, Warszawa 2005.

Terelak J., *Stres organizacyjny*, Wyd. WSM-SIG, Warszawa 2004.

Terelak J., *Psychologia organizacji i zarządzania*, Wyd. Difin, Warszawa 2005.

[http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/10\\_year\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/10_year_en.pdf)

[http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/resolution2004\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf)

[http://europa.eu.int/comm/education/news/ip/docs/maastricht\\_com\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/education/news/ip/docs/maastricht_com_en.pdf)