

# Ewa Krause

---

## Modele (przebiegu) kariery zawodowej człowieka

---

Problemy Profesjologii nr 1, 145-154

---

2006

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

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

## MODELE (PRZEBIEGU) KARIERY ZAWODOWEJ CZŁOWIEKA

Praca zawodowa to ważny obszar życia człowieka. Z nią wiążą się często kategorie sukcesu i kariery. Dzisiaj kategoria kariery zawodowej ma szczególne znaczenie, ponieważ człowiek „poświęca” pracy zawodowej istotną część swojego życia i to w niej osiąga satysfakcję. To ona stanowi o jego statusie, zadowoleniu i jest nierzadko miarą samorealizacji.

**Kariera** w potocznym rozumieniu to kolejne przesuwanie się jednostki z pozycji niższych ku pozycjom coraz wyższym w hierarchii społecznej. Definicje encyklopedyczne kariery ujmują ją jako drogę rozwoju zawodowego lub awansu społecznego; kolejne zdobywanie coraz wyższych stanowisk (kariera pionowa) i/lub specjalizacji (kariera pozioma). Kariera jest pojęciem wieloznacznym, kojarzonym najczęściej z sukcesem zawodowym [Penc, 1997, s. 186].

Pojęcie **kariery** (łac. *carrus* – wóz) może występować w różnych kontekstach i oznaczać funkcjonujące w danym społeczeństwie modele życiowego sukcesu ukierunkowujące ludzkie działania (ideologiczny wymiar kariery). Te modele życiowego sukcesu podlegają ocenie w kategorii „dobra” i „zła” (moralny wymiar kariery). W znaczeniu socjologicznym to termin, który odnosi się do pewnej strefy obiektywnych faktów społecznych, czyli zmiany pozycji społecznej jednostek (przeważnie z niższych na wyższe) [Bauman, 1960; za: Paszek, 2005]. W przypadku kariery zawodowej zmiany te dotyczą zmiany pozycji zawodowej [Paszek, 2005].

Termin **kariera zawodowa** używany jest najczęściej dla określenia tego, co chce się osiągnąć na drodze zawodowej. Przez pojęcie to rozumie się postęp, osiąganie kolejnych poziomów rozwoju zawodowego i związanych z nimi profitów (nie tylko tych dotyczących sfery finansowej). Chodzi o to, aby wraz z upływem czasu osiągać więcej: można mieć wyższą pozycję lub coraz bardziej odpowiedzialne stanowisko, można coraz więcej zarabiać, albo wywierać coraz większy wpływ na otoczenie bliższe lub dalsze, można być coraz bardziej znanym czy też zarządzać coraz większym przedsiębiorstwem lub kierować większym gronem ludzi [Poradnik absolwenta..., 2005].

Według T. Nowackiego **kariera zawodowa** rozumiana jest jako:

- „1) przechodzenie jednostki od pozycji niżej cenionych do pozycji wyżej cenionych w danym społeczeństwie;

- 2) przebieg pracy zawodowej człowieka w ciągu jego życia, wyznaczony «ścieżką awansową» w zawodzie lub przechodzeniem do innego rodzaju pracy” [2004, s. 93].

Zdaniem E. Rokickiej, **kariera zawodowa** to „sekwencja ról i pozycji zawodowych obejmowanych przez jednostki w różnych fazach cyklu życiowego” [za: Paszek, 2005]. W tym znaczeniu kariera jest biografią zawodową, wspinaniem się poprzez szereg pozycji zawodowych ułożonych w hierarchii pionowej, z których każda następną znajduje się wyżej od poprzednich w odczuciu społecznym, opartym na miarach prestiżu społecznego, bogactwa, sławy itd. [Najduchowska, 1969, s. 253].

Jeśli przyjąć sposób myślenia, że kariera to osiągnięcie sukcesu, popularności, uznania, awansu, pełnienie prestiżowych funkcji zawodowych to oznaczałoby, że wiele jednostek nie może mówić o karierze w odniesieniu do własnej osoby. M. Suchar twierdzi, że: „warto chyba rozszerzyć znaczenie tego słowa tak, aby można nim było objąć całe życie zawodowe danej osoby” [2003, s. 51], czyli może ona również oznaczać degradację. Autor przez **karierę** rozumie „taką sekwencję zmian w życiu zawodowym, która stanowi odzwierciedlenie rzeczywistego rozwoju kompetencji zawodowych danej osoby i polega na pełnieniu funkcji najbardziej odpowiednich w danym momencie z punktu widzenia jej potencjału i preferencji zawodowych” [Tamże, s. 92].

Ogólnie istnieją dwa sposoby postrzegania kariery:

- 1) **kariera jako strukturalna własność zawodu lub organizacji** (w tym ujęciu kariera na przykład prawnika będzie oznaczać sekwencję pozycji zajmowanych przez typowego lub „idealnego” reprezentanta praktykującego ten zawód: studenta prawa, aplikanta, młodszego członka firmy prawniczej, starszego członka firmy prawniczej, itd. aż do emerytury). **Kariera** może być również postrzegana **jako ścieżka mobilności w ramach pojedynczej organizacji** (na przykład kariera marketingowca: ilustratora, przedstawiciela handlowego, menedżera działu marketingu, menedżera regionalnego marketingu, dyrektora firmy);
- 2) **kariera jako własność jednostki, a nie zawodu lub organizacji**. To podejście jest współczesnym, szerokim ujęciem kariery, zakładającym, że jest to sekwencja pozycji związanych z zatrudnieniem, ról, aktywności i doświadczeń zdobywanych przez jednostkę w trakcie całego jej życia. Kariera ma dłuższy horyzont czasu niż wybór zawodu i wykonywanie zawodu [Bańka, 2004, s.13].

Karierze rozumianej w pierwszym znaczeniu można przypisać charakter przedmiotowy, natomiast w drugim charakter podmiotowy. Kariery współczesnych ludzi mają charakter personalny (podmiotowy). Kariera jest zawsze czyjaś, czyli jest stanem posiadania przez jednostkę jakiegoś doświadczenia (przynajmniej doświadczenia mentalnego). Nie jest to po prostu sam zawód, jak na przykład nauczyciela czy prawnika, ani też nie jest to suma jedynie obiektywnych osiągnięć jednostki. Można robić karierę, która obejmuje bycie nauczycielem lub prawnikiem, ale zawsze jest to i będzie kariera własna. Zawody są coraz częściej tylko kontekstem, w którym dana kariera się dokonuje. W takim znaczeniu kariera dotyczy również uczniów, bezrobotnych, osób zawodowo biernych, ponieważ jest ona

udziałem każdej jednostki przeznaczającej czas na pracę, na poszukiwanie zatrudnienia, przygotowanie się edukacyjne do nowych wymagań.

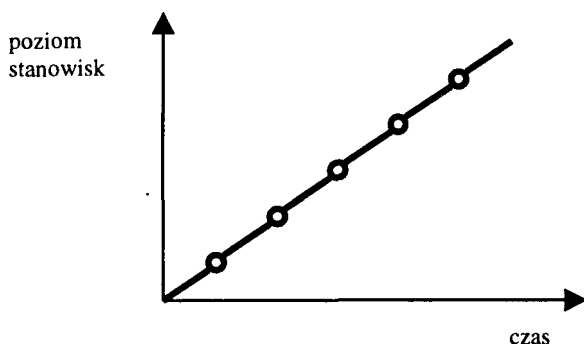
Kariera w wymiarze podmiotowym posiada elementy obiektywne i subiektywne. Obiektywne elementy kariery to: pozycje, specyficzne kompetencje, obowiązki, role, aktywności, decyzje zawodowe. Natomiast subiektywne elementy to interpretacje zdarzeń związanych z pracą takie jak: aspiracje, oczekiwania, wartości, potrzeby, satysfakcja, uczucia dotyczące doświadczeń zawodowych [Tamże, s. 13-14].

W literaturze przedmiotu najczęściej karierę zawodową rozumie się jako: przechodzenie jednostki z pozycji zawodowych niżej cenionych do pozycji wyżej cenionych przez samą jednostkę i społeczeństwo, optymalne wykorzystanie własnych możliwości w życiu zawodowym oraz jako przebieg pracy zawodowej człowieka w ciągu całego życia. Powyższe postrzeganie kariery nie wyczerpuje z pewnością istoty problemu. Karierę można też rozumieć jako wartość, czyli coś co człowiek ceni, ku czemu zmierza, co wytycza jego cele, pozwala mu planować działania i konsekwentnie je realizować. Kariera zawodowa może być również efektem realizowanych aspiracji, potrzeb i oczekiwań związanych z pracą zawodową.

*Najtrafniejszym jest jednak odnoszenie kariery do całego życia zawodowego człowieka. Będzie ona wówczas oznaczać historię zatrudnienia, uwzględniać będzie poziom zajmowanych stanowisk, treść pełnionych funkcji, zdobyte kompetencje oraz osiągnięcia i sukcesy związane z pełnieniem tych funkcji. Kariera w tym przypadku będzie drogą jaką przechodzi jednostka w trakcie rozwoju zawodowego i zdobywania doświadczeń zawodowych.* Dla tak określonej kariery (jako droga zawodowa) często używa się liniowych wykresów [Suchar, 2003, s. 51-52].

W literaturze wyróżnia się 3 główne typy lub modele kariery, wiążące się z kształtem krzywych, które ilustrują wykresy [Tamże, s. 53-55]<sup>1</sup>.

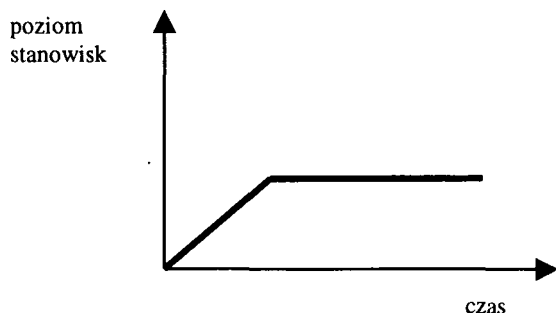
Wykres 1. Kariera wstępująca (ilustrowana linią wznoszącą się)



<sup>1</sup> Czytelnik w pozycji M. Suchara znajdzie przykłady życiorysów konkretnych osób, które odnoszą się do poszczególnych modeli kariery zawodowej.

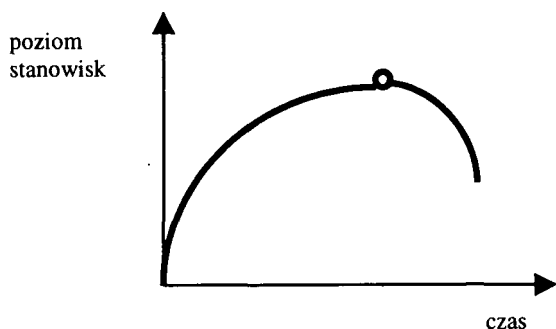
Linia kariery ma tutaj postać linii łączącej coraz wyższe w hierarchii organizacyjnej lub zawodowej stanowiska zajmowane przez jednostkę.

Wykres 2. Kariera ustabilizowana (ilustrowana linią poziomą)



Kariera ustabilizowana charakteryzuje się tym, że po okresie wznoszenia się w początkowej fazie, jednostka pełni kolejno stanowiska znajdujące się na tym samym poziomie (poziom ten może być górną granicą ambicji lub możliwości jednostki).

Wykres 3. Kariera schodząca (ilustrowana linią opadającą)



Linia kariery posiada punkt załamania i obrazuje degradację oraz niepowodzenia zawodowe jednostki, które wiążą się z zajmowaniem przez nią coraz niższych i mniej odpowiedzialnych stanowisk.

Marek Suchar pisze, że: „pomysł ilustrowania kariery zawodowej przy pomocy wykresu zajmowanych stanowisk, choć prosty i przejrzysty, jest dużym uproszczeniem i w żaden sposób nie wyczerpuje możliwości do zaobserwowania w praktyce modeli przebiegu życia zawodowego. Jest ono przecież w istocie o wiele bogatsze. Oceniając je tylko na podstawie awansów «w pionie», możemy przeoczyć wiele niezwykle istotnych elementów” [2003, s.57].

Autor ten posłużył się schematami graficznymi, nie ograniczając się tylko do linii stanowiących wykres, ale przy pomocy figur geometrycznych zilustrował jeszcze inne modele kariery zawodowej. We wskazanych przez niego modelach szczególną uwagę zwraca się na następujące aspekty kariery zawodowej:

- perspektywę czasową,
- planowy przebieg,
- typowość,
- zakres zebranych doświadczeń,
- dynamikę,
- bariery rozwojowe,
- cykle,
- poziom i rodzaj zdobytych kompetencji,
- cele,
- wielotorowość,
- satysfakcję.

Warto je choć pokrótce scharakteryzować wskazując równocześnie na ich graficzną ilustrację [Tamże, s. 57-69].

**Perspektywę czasową** akcentuje model kariery przyjmującej postać półprostej.

Rysunek 1. Półprosta



Model ten jest charakterystyczny dla jednostki stojącej u progu życia zawodowego. Osoba taka nie ma jeszcze żadnych doświadczeń zawodowych, wszystko co jest ważne wiąże się z przyszłością (perspektywa czasowa wydaje się tutaj nieograniczona). Półprosta może także przedstawiać karierę osoby, która jest całkowicie zwrócona ku przyszłości i zorientowana na to, co w jej życiu ma się wydarzyć; jednostka taka „odwraca się tyłem” do swojego doświadczenia lub nie może z niego korzystać. Taki model może dotyczyć kogoś, kto zdolny jest w pewnym momencie zmienić zawód, przekwalifikować się lub z innych powodów zacząć wszystko od początku.

**Planowy przebieg** charakterystyczny jest dla typu kariery zawodowej, który ilustrowany jest przy pomocy odcinka, będącego wariantem półprostej.

Rysunek 2. Odcinek



Odcinek jako model kariery zawodowej może odnosić się do jednostek, których życie zawodowe z jakichś naturalnych przyczyn nacechowane jest ograniczeniem czasowym. Przykładem są tutaj kariery modelek czy sportowców (warunki fizyczne wyraźnie wyznaczają przedział czasowy wykonywania danego zawodu). Najistotniejsze w przypadku tego modelu jest zdawanie sobie sprawy z naturalnych ograniczeń czasowych funkcjonowania w określonym zawodzie i przekroczenie ich poprzez planowanie przyszłości i przygotowywanie się do niej. Związane jest to z tym, że niektóre zdarzenia są do przewidzenia, więc należy tworzyć plany lub programy kariery.

Kolejny typ kariery zawodowej przedstawiony za pomocą linii przerywanej wskazuje na inne aspekty kariery – **typowość i występowanie przerw w przebiegu kariery**.

Rysunek 3. Linia przerywana



Taki model przedstawia karierę, w której następują jakieś przerwy. Przykładem może być kobieta przerywająca pracę dla zajęcia się wychowywaniem dzieci lub osoba, która w okresie pomiędzy zatrudnieniem długo pozostaje bez pracy czy ktoś, kto pracuje dorywczo. Jak słusznie zauważa M. Suchar taki typ kariery jest zjawiskiem obecnie powszechnym i gdyby wziąć pod uwagę wszystkich zatrudnionych, to mogłoby się okazać, że linia przerywana jest typowym obrazem kariery.

Kolejny aspekt kariery – **doświadczenie** - ilustrowany jest linią łamaną. Zakres i charakter zbieranych doświadczeń w przebiegu kariery zawodowej w różnych sytuacjach to istotny wyznacznik przebiegu życia zawodowego, bowiem wielostronność doświadczeń i ich różnorodność decydują o bogactwie doświadczenia, a to liczy się w karierze.

Rysunek 4. Linia łamana (zygzak)



Typ ten można rozumieć jako dynamiczny, pełen wznoszeń i upadków przebieg życia zawodowego, ale także można tu dostrzec ślad pozostawiony przez osobę poszukującą, która błądzi, by ostatecznie znaleźć swoją drogę. W praktyce często zdarza się tak, że wiele jednostek musi poszukiwać najwłaściwszego kierunku dla siebie, ponieważ nie zawsze mają one dokładny i szczegółowy plan całego swojego życia. W poszukiwaniu te wkłada się wiele wysiłku, zdarzają się porażki, a droga do celu wydłuża się. Zdobyte jednak doświadczenia stają się zasobem, z którego można korzystać kiedy będzie się już na właściwej drodze.

Dynamikę akcentuje model kariery przyjmującej obraz sinusoidy. Dynamika wskazuje tempo, rutynę i zakres zmian zachodzących w życiu zawodowym. Dostarcza ona również informacji, dzięki którym możliwe jest przewidywanie dalszego przebiegu kariery zawodowej na podstawie tego, co działo się w niej wcześniej.

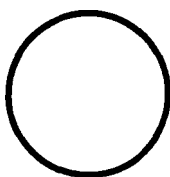
Rysunek 5. Sinusoida



Model ten jako wykres przedstawia na przemian wznoszenia i upadki, porażki i sukcesy, brak stabilności, częste i radykalne zmiany. Może to być typ kariery jednostki, która zmaga się z ciągłymi niepowodzeniami i co jakiś czas wydobywa się z tarapatów, aby po krótkim czasie znów w nie popaść. Sinusoida może również przedstawiać karierę młodej, aktywnej osoby, nastawionej na uczenie się i zdobywanie doświadczenia. Jednostka taka podejmuje pracę w firmie i po jakimś czasie osiąga maksimum tego, co może osiągnąć na przykład ze względu na swój wiek. W związku z tym zmienia ona firmę na inną, gdzie od początku musi się uczyć i zdobywać określone umiejętności. Kiedy w tej firmie osiągnie maksimum możliwości w danym momencie, to przechodzi do kolejnej firmy itd. I tu pojawia się wymiar kariery związany z elementem rytmu – dynamika.

Koło użyte jako ilustracja modelu kariery zwraca uwagę na następny aspekt kariery – **bariery rozwojowe**.

Rysunek 6. Koło





Koło może oznaczać pojawiające się na drodze kariery ograniczenia, przeszkody, bariery. Źródło ograniczeń może tkwić w samej osobie i wynikać z jej preferencji zawodowych, uzdolnień, uprzedzeń, lęków, subiektywnych wyobrażeń. Istnieją również zewnętrzne ograniczenia, na przykład brak firmy o podobnym profilu w najbliższej okolicy i w związku z tym brak możliwości zmiany pracy. Jednak większość barier kariery zawodowej stwarzana jest przez same jednostki (ludzie rysują koła dookoła siebie i boją się przekroczyć narysowaną linię).

Zrozumienie przebiegu kariery zawodowej wymaga uwzględnienia kolejnego jej wymiaru – **cyklicznego charakteru**, który ukazany jest za pomocą typu kariery zawodowej przyjmującej postać spirali.

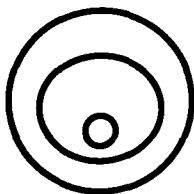
Rysunek 7. Spirala



Poruszanie się po spirali jest stałe i cykliczne, ale nie jest to kręcenie się w kółko. Taki charakter ma praca rolnika (wyznaczona porami roku) czy nauczyciela (każdego roku szkolnego zaczyna on realizację tego samego programu, ale za każdym razem z innymi uczniami). Taki cykliczny charakter ma wiele karier, ponieważ podlegają one prawidłom wynikającym z kolejno po sobie następujących etapów życia zawodowego. Można tu odnaleźć rytm podstawowy aktywność – odpoczynek.

**Poziom i rodzaj zdobytych kompetencji** podkreśla model kariery zawodowej przyjmującej wygląd koncentrycznych kręgów.

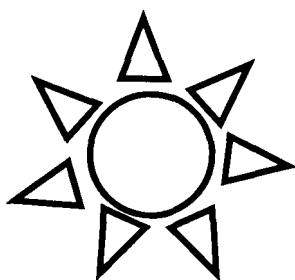
Rysunek 8. Koncentryczne kręgi



Taki typ kariery polega nie tyle na poruszaniu się od stanowiska do stanowiska (obojętnie w górę czy w dół), ale na stawaniu się coraz bardziej doskonałym. Taka kariera będzie procesem stałego przyrostu kompetencji i umacniania pozycji zawodowej. Nacechowana jest ona poprzez zewnętrzne wyznaczniki – poziom i rodzaj zajmowanych stanowisk, a także zakres i poziom kompetencji.

**Cele, wielotorowość i satysfakcję** akcentuje model kariery przedstawiony w kształcie słońca.

Rysunek 9. Słońce



W słonecznym modelu kariery promienie mogą ilustrować wielokrotność lub wielostronność. Przykładem może być osoba, która zajmuje się księgowością, doskonali swoją biegłość językową, zdobywa doświadczenie w kierowaniu coraz większymi zespołami; jej celem jest osiągnięcie stanowiska głównego księgowego. Taka kariera toczy się wieloma torami. Słońce kojarzy się również z ciepłem i życiodajną energią. Są to osoby, które są zadowolone z przebiegu swojego życia zawodowego i osiągają cel zawodowy. Ważnym wymiarem kariery w tym znaczeniu jest coś, do czego wszyscy dążą – satysfakcja.

Życie i praca zawodowa są istotnie ze sobą powiązane i wzajemnie determinujące się. W przedstawionych modelach kariery zawodowej jest to zauważalne. Na podstawie powyższych rozważań można twierdzić, że nie są to jedyne możliwe do zaobserwowania typy kariery zawodowej i warto tę problematykę analizować w kontekście planowania życia zawodowego, czynników decydujących o przebiegu kariery zawodowej czy też indywidualnych strategii robienia kariery.

Kariera zawodowa, jej planowanie, rozwój, przebieg i realizacja to procesy umożliwiające człowiekowi zaspokojenie ambicji, aspiracji i dążeń rozwoju indywidualnego (osobistego), a nie tylko zawodowego i dlatego zajmowanie się tymi zagadnieniami jest szczególnie ważne właśnie z punktu widzenia rozwoju jednostki ludzkiej czy z punktu rozwoju społecznego, ale także w aspekcie naukowym. Aspekt ten jest istotny dla przedstawicieli nauk pedagogicznych czy nauk o edukacji, a od edukacji oczekuje się by wspierała/wspomagała człowieka w jego wyborach, decyzjach, planach i rozwoju.

## Bibliografia

1. Bańka A., Jak wykorzystywać teorie naukowe we współczesnym doradztwie karier – aktualizacja teorii osobowości, rozwoju człowieka i karier z perspektywy integracji transkulturowej, [w:] Materiały z konferencji zorganizowanej przez Ogólnopolskie Forum Poradnictwa Zawodowego „*Poradnictwo zawodowe w przededniu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej*” (Warszawa, 15-16 grudnia 2003 roku), Warszawa 2004.
2. Bauman Z., *Kariera*, Warszawa 1960, [w:] Paszek A., „*Osiągnąć karierę*”, *Gazeta IT* nr 9 (39) z 19 października 2005 r.
3. Najduchowska H., *Drogi zawodowe kadry kierowniczej*, *Studia Socjologiczne* nr 3/1969
4. Nowacki T., *Leksykon pedagogiki pracy*, Warszawa 2004.
5. Paszek A., „*Osiągnąć karierę*”, *Gazeta IT* nr 9 (39) z 19 października 2005 r., [w:] [www.gazeta-it.pl](http://www.gazeta-it.pl)
6. Penc J., *Leksykon biznesu*, Warszawa 1997.
7. *Poradnik absolwenta „Wyprawka Maturzysty” 2005* (III wydanie), Serwis rządowego programu Pierwsza Praca, [w:] [www.lpraca.gov.pl](http://www.lpraca.gov.pl)
8. Rokicka E., *Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej*, Łódź 1995, [w:] Paszek A., „*Osiągnąć karierę*”, *Gazeta IT* nr 9 (39) z 19 października 2005 r.
9. Suchar M., *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk 2003.