



**You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Orientacje zawodowe na zmieniającym się rynku pracy

Author: Elżbieta Turska, Aneta Kałmuk

Citation style: Turska Elżbieta, Kałmuk Aneta. (2010). Orientacje zawodowe na zmieniającym się rynku pracy. W: Z. Spendel (Red.), "DIAPREZAMUS. Pakiet diagnostyczno-metodyczny wspierający proces orientacji zawodowej dzieci i młodzieży. Inspiracje i założenia teoretyczne" (S. 33-69). Katowice: Uniwersytet Śląski

© Korzystanie z tego materiału jest możliwe zgodnie z właściwymi przepisami o dozwolonym użytku lub o innych wyjątkach przewidzianych w przepisach prawa, a korzystanie w szerszym zakresie wymaga uzyskania zgody uprawnionego.



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

**ELŻBIETA TURSKA, ANETA KAŁMUK***Uniwersytet Śląski w Katowicach**Wydział Pedagogiki i Psychologii***ORIENTACJE ZAWODOWE
NA ZMIENIAJĄCYM SIĘ RYNKU PRACY*****Wprowadzenie***

W ciągu ostatnich lat zaobserwować można znaczące zmiany, jakie dokonują się na rynku pracy. Ich zakres i tempo nabrały niespotykanych do tej pory rozmiarów. Globalizacja, powiązana z nią transnacionalizacja oraz rozwój technologiczny implikują nie tylko pojawienie się nowych zawodów czy form zatrudnienia, ale także konieczność ponownej analizy predyspozycji i kwalifikacji osób, które wkrótce rozpoczną aktywność zawodową. Tym samym istotne jest wyposażenie doradców zawodowych, rodziców, nauczycieli, młodzieży w narzędzia umożliwiające diagnozę własnych predyspozycji. Dynamika rynku pracy sprawia, że narzędzia te powinny być dostosowane do charakteru dokonujących się zmian.

Decyzje dotyczące przyszłego kierunku kariery zawodowej podejmowane są na różnych etapach edukacji. Coraz częściej podkreśla się także fakt, iż okres tranzytacji ze szkoły do pracy nie dokonuje się jednorazowo, ale jest rozciągnięty w czasie (Roberts, 1997; za Bańka, 2006, s. 64). Rola, jaką praca odgrywa w życiu człowieka sprawia, że wybór zawodu nie powinien być dokonywany pochopnie. Ważne jest nie tylko to, aby osoba posiadała wymagane przez pracodawcę kompetencje, ale także aby praca dostarczała jej satysfakcji i pozwalała realizować własne ambicje zawodowe. Dlatego tak istotne jest to, aby decyzja dotycząca wyboru zawodu podejmowana była świadomie, adekwatnie do posiadanych predyspozycji oraz przejawianych przez człowieka zainteresowań.

W ramach projektu DIAPREZAMUS sześćdziesięciu praktyków, zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi, zaproszonych zostało do udziału w badaniu eksperckim – „Predyspozycje, kwalifikacje i zainteresowania zawodowe”. Na podstawie udzielonych przez ekspertów odpowiedzi możliwe stało się m.in. scharakteryzowanie 20 obszarów zawodowych, wyróżnionych ze względu na naj-

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



istotniejsze predyspozycje i kwalifikacje, których oczekuje się od kandydatów do pracy. Rezultaty badania odniesiono do wyróżnionych przez Dale'a Predigera wymiarów zadań zawodowych oraz trzech dodatkowo uwzględnionych w konstrukcji narzędzi skal – plastyczności, przedsiębiorczości oraz pracowitości.

1. Zmiany na rynku pracy a wymagania wobec pracowników

Niewiele jest w życiu człowieka decyzji tak ważnych, jak decyzja o wyborze zawodu. Pytanie: *jak dobrze zaplanować swoją przyszłość?* towarzyszy mu od zawsze. Pytanie to nabiera szczególnego znaczenia w obecnej sytuacji rynkowej, która stawia przed każdym z nas nowe, często nie do końca jasne i zrozumiałe wyzwania. Szybkie zmiany treści, technologii, charakteru i organizacji pracy zwiększają wagę właściwego planowania swojej drogi zawodowej oraz prawidłowego wyboru zawodu. Prawidłowy wybór zawodu to wybór uwzględniający zarówno własne indywidualne cechy, właściwości psychiczne i fizyczne, jak i realia współczesnego rynku pracy. Koszty decyzji przypadkowych, błędnych, nieprzemyślanych są dziś zbyt wysokie – ponosi je zarówno społeczeństwo (należą do nich głównie koszty ekonomiczne związane z bezrobociem, reorientacją zawodową, koniecznością przekwalifikowania się, itp.), jak i same osoby podejmujące decyzję – dla nich są to przede wszystkim koszty emocjonalne: frustracja, zniechęcenie, spadek motywacji do działania, niska samoocena, brak poczucia własnej wartości. Koszty te są szczególnie wysokie dla ludzi młodych, wkraczających po raz pierwszy na rynek pracy i napotykających barierę braku możliwości pracy w wyuczonym zawodzie.

Dlatego też niezwykle ważna staje się troska o wybór zawodu stwarzającego każdemu człowiekowi możliwość pełnego rozwoju własnej osobowości i znalezienie odpowiedniego miejsca w życiu oraz w społeczeństwie. Jeszcze niedawno mówiło się o wyborze zawodu *na całe życie*. Mimo, iż dziś rośnie liczba osób, które zmieniają swój zawód w ciągu życia zdecydowanie więcej niż jeden raz, to fakt ten nie zmniejsza wagi i znaczenia pierwszej decyzji podjętej w tym zakresie.

Wybór zawodu nie stanowi jednorazowego aktu, lecz jest długotrwałym procesem ściśle związanym z rozwojem ogólnym i zawodowym człowieka oraz z wychowaniem, któremu podlega młody człowiek w rodzinie i w szkole.

Ważna rola przygotowania młodzieży do wyboru zawodu oraz kierunku kształcenia przypada szkole. Jej szczególne zadania w tym zakresie polegają na kształtowaniu pożądanych postaw wobec pracy, kształtowaniu motywacji, aspiracji zawodowych i życiowych, rozwijaniu zdolności i zainteresowań, pomaganiu i wspieraniu procesu poznawania siebie. W obecnej sytuacji nie mniej ważne staje się przygotowanie młodych ludzi do efektywnego poszukiwania pracy – wyposażenie ich w umiejętność odpowiedniej autoprezentacji





czy też skutecznego komunikowania się. Im wcześniej zadania te zostaną podjęte, tym większe są szanse trafnego wyboru zawodu i mniejsze prawdopodobieństwo kosztów ponoszonych przez młodych ludzi, ich bliskich, a także całego społeczeństwa w związku z nietrafną i przypadkową decyzją czy też nieumiejętnością poruszania się na rynku pracy.

Procesy globalizacyjne zmieniły istotę pracy powodując szereg zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji oraz współczesnego rynku pracy. Tradycyjna, dobrze zdefiniowana praca uległa całkowitemu rozpadowi, od pracownika wymaga się coraz większej elastyczności, pojęciem dominującym stało się pojęcie „obszarów pracy” eliminujące zjawiska zaangażowania w zadania pracy oraz zaangażowania w pracę. Znaczącym źródłem przewagi konkurencyjnej jednostki jest jej „zdolność zatrudnieniowa”, oznaczająca możliwość do znalezienia się w stanie zatrudnienia, podtrzymania go lub stworzenia perspektywy nowego zatrudnienia w razie potrzeby (Bańka, 2006).

Zapewne najłatwiej jest zaplanować i realizować liniową ścieżkę kariery, natomiast obecnie, jak przekonują W. Lanthaler i J. Zugmann, autorzy popularnej w Polsce książki: *Akcja Ja. Nowy sposób myślenia o karierze*, wzór ten stał się nieaktualny. Swoją tezę potwierdzają przykładami 50 karier (również z terenu Polski), wśród których nie ma modelu liniowego polegającego na tym, że po kolejnych poziomach edukacji trafia się do wybranej firmy i tam przez lata mierzwi się od stażysty do dyrektora, po czym odchodzi się na zasłużoną emeryturę. Współczesna kariera, to według autorów, raczej *patchwork* złożony z różnorodnych części własnego życia i rozwoju, w trakcie którego człowiek jest swoim własnym przedsiębiorcą, zmienia styl, życie prywatne i działalność zawodową, tworzy projekt za projektem, a od czasu do czasu kreuje się na nowo.

Zadania zawodowe wykonywane współcześnie są niewspółmierne do realizowanych wcześniej. Na każdym stanowisku pracy formułowane są coraz to poważniejsze oczekiwania wobec pracownika. Maleje kontrola zewnętrzna, zwiększa się znaczenie samokontroli, własnej odpowiedzialności, częściej zachodzi konieczność samodzielnego dokonywania wyborów i podejmowania decyzji. To stymuluje do własnej aktywności poznawczej. Edukacja towarzyszy współczesnemu człowiekowi przez całe jego życie, aktywność zawodowa coraz powszechniej wymaga ciągłego rozwiązywania niestandardowych zadań, podejmowania niepowtarzalnych nowych wyzwań w nowych okolicznościach (Wołk, 2008).

2. Przemiany współczesnych organizacji a nowy model funkcjonowania zawodowego

Dokonana po 1989 roku przebudowa gospodarcza państwa, wprowadzona reforma polskiego systemu edukacji i wejście Polski do Unii Europejskiej

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





wpłynęły na radykalne przemiany rynku pracy oraz zmianę wizerunku funkcjonujących na nim organizacji. Jednym z warunków ich przetrwania i odniesienia rynkowego sukcesu stała się konieczność wykorzystywania nowych, elastycznych form zatrudnienia z równoczesnym odchodzeniem od tradycyjnych preferencji zatrudnieniowych bazujących na klasycznym kontrakcie formalnym.

Zjawisko elastyczności rynku pracy obejmuje elastyczność warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, różnorodność form zatrudniania oraz swobodę form organizacji i czasu pracy. Przejawia się ono we wzroście zatrudnienia niestandardowego, samozatrudnienia, pracy w niepełnym wymiarze, wzroście ryzyka bezrobocia, dezaktualizacji posiadanych kwalifikacji (Kalina – Prasznic, 2009).

Aby sprostać nowym wymaganiom organizacje muszą dysponować odpowiednimi pracownikami. Promowane współcześnie modele karier zawodowych, oczekiwane konfiguracje pewnych cech i właściwości warunkują skuteczne radzenie sobie przez firmy i organizacje z procesami zmian. Przedmiotem zainteresowania psychologów podejmujących problematykę kariery staje się zarówno jej potencjał (zasoby, kapitał), jak również jej koszty, związane m.in. z utratą poczucia bezpieczeństwa, niepewnością czy nadmiernymi wymaganiami i oczekiwaniami organizacji.

Jednym z trendów dostosowania karier do zmian organizacyjnych i strukturalnych rynku jest proces przesuwania odpowiedzialności za rozwój osobisty i zawodowy z organizacji na pracownika, określane jako eksternalizacja zatrudnienia, eksternalizacja rozwoju i eksternalizacja odpowiedzialności (Bańka, 2006). Proces eksternalizacji polega na osłabianiu więzi pracownika z wewnętrznym rynkiem pracy poprzez obarczanie go bezpośrednią odpowiedzialnością za rozwój zawodowy i sytuację pracy. Wprowadzają go organizacje celem uelastyczenia zatrudnienia oraz stworzenia możliwości większej mobilności dla swoich pracowników. Procesy eksternalizacji motywują do zwiększania własnego kapitału edukacyjnego poprzez ustawiczne inwestowanie w zdobywanie coraz szerszej wiedzy, umiejętności i kompetencji. Mimo, iż kapitał ten nie jest już wystarczającym gwarantem znalezienia i podtrzymania oczekiwanego zatrudnienia, stanowi nadal podstawową inwestycję, która może zapewnić satysfakcjonującą karierę zawodową i zmniejszyć ryzyko zostania bezrobotnym.

Adaptacja funkcjonalna do nowej rzeczywistości organizacyjnej wymaga od pracownika posiadania takich cech, które warunkują jego proaktywność – psychologia najczęściej wyróżnia w tym obszarze plastyczność, gotowość do zmian, mobilność, samoskuteczność, optymizm, a także odporność na stres pozwalającą skutecznie radzić sobie w trudnych sytuacjach.

Jakich kompetencji oczekują polscy pracodawcy od ludzi młodych wchodzących na rynek pracy? Prowadzone w tym obszarze liczne badania empiryczne dostarczają podobnych danych. Dla większości pracodawców ważne





są kwalifikacje zawodowe poparte jakością kształcenia, znajomość języków obcych, programów komputerowych, praktyczne przygotowanie do danej pracy oraz następujące umiejętności interpersonalne i predyspozycje osobowościowe: odpowiedzialność, systematyczność, umiejętność pracy w zespole, stały rozwój, komunikatywność, kreatywność, umiejętność rozwiązywania problemów i pracy w stresie, zapał do pracy, elastyczność, doświadczenie zawodowe rozumiane jako aktywność podejmowana w czasie studiów, samodzielność (rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji), zdolności organizacyjne (Macnar, 2007).

Posiadane przez jednostkę kompetencje stają się znaczącym źródłem jej przewagi konkurencyjnej budując tzw. „zdolność zatrudnieniową”, stanowiącą sumę tożsamości jednostki i subiektywnego dopasowania preferencji do wymogów i realiów rynku pracy. Pozwala ona na przekraczanie granic zawodu i budowanie „kariery bez granic”, gdzie zdecydowanie mniejsze znaczenie posiadają specjalistyczne kwalifikacje zawodowe, natomiast zwiększa się rola kompetencji osobistych i umiejętności społecznych (Bańka, 2006a). Dziś młodzi ludzie budują swoją zatrudnialność m.in. poprzez podejmowanie nauki na więcej niż jednym kierunku studiów, zdobywanie dodatkowych kwalifikacji w trakcie studiów oraz bezpośrednio po ich ukończeniu. Rosnącą popularnością cieszą się studia podyplomowe będące dla młodych ludzi zarówno szansą na zwiększenie swoich możliwości na rynku pracy, jak również sposobem na uniknięcie ryzyka bezrobocia. Fakt ten dostrzegło w ostatnim czasie wiele urzędów pracy proponując i dofinansowując ten właśnie rodzaj podnoszenia kwalifikacji bezrobotnym absolwentom uczelni wyższych. Przykładem może być realizowany w Bydgoszczy projekt pod nazwą „*Nie wyjeżdżaj do Irlandii!*”, w wyniku którego co czwarty bezrobotny podejmujący studia podyplomowe w przeciągu pół roku od ich rozpoczęcia znalazł pracę (Lewińska, 2010).

3. Specyfika planowania i wyboru kariery

Modele fazowości w rozwoju kariery podkreślają, iż posiada ona pewne charakterystyczne cechy zależne od czasu, w którym przebiega. Doradca zawodowy, pracując z osobami w różnym wieku powinien być świadomy potrzeb i zadań wynikających z poszczególnych faz rozwoju kariery, w odniesieniu do dzieci i młodzieży szczególnie istotne są dwie pierwsze fazy (Mrozek, 2009):

3.1. Faza wzrostu – od urodzenia do 14 roku życia (dzieciństwo)

Dziecko, poprzez obserwowanie i wchodzenie w relacje z osobami dorosłymi pracującymi w różnych zawodach, zaczyna tworzyć zawodowy obraz siebie. Pierwszy okres tej fazy to okres fantazji, w którym istotna jest zabawa,





a w niej – odgrywanie różnych ról społecznych. Stopniowo fantazje i zabawy zaczynają być zastępowane czynnościami szczególnie preferowanymi, które dziecko najbardziej lubi wykonywać. W fazie wzrostu występuje również okres umiejętności, w którym rozpoczyna się analizowanie własnych zdolności pod kątem przyszłych wyborów zawodowych.

W tym początkowym etapie rozwoju zawodowego dużą rolę pełni rodzina. Chociaż zmienia się model oraz warunki życia współczesnej rodziny, jest ona nadal niezastąpioną i podstawową komórką życia społecznego. Stanowi naturalne środowisko wychowawcze. Codzienny kontakt członków rodziny w zaspakajaniu swoich różnorodnych potrzeb – fizycznych, emocjonalnych, kulturalnych oraz ich wzajemny udział w organizacji życia, pracy i wypoczynku powoduje, że rodzina jest terenem, gdzie młody człowiek uczy się żyć i postępować w określony sposób.

Ważne miejsce w procesie podejmowania decyzji zawodowych przez ludzi młodych zajmują nauczyciele – początkowo w szkole podstawowej, potem w gimnazjum. Przechodząc ze szkoły podstawowej do gimnazjum uczniowie nie wybierają jeszcze zawodu. W niektórych gimnazjach istnieje możliwość wyboru klasy z rozszerzonym programem nauczania wybranych przedmiotów. Już wówczas uczniowie zwracają się do wychowawcy klasy, innych nauczycieli czy psychologa z prośbą o odpowiedź, który profil byłby dla nich najbardziej odpowiedni. Znaczenie dla późniejszych decyzji związanych z wyborem zawodu i kierunku kształcenia mają ujawniające się w tej fazie zdolności i zainteresowania, które można odnieść do określonych przedmiotów nauczania.

3.2. Faza poszukiwań – od 15 do 24 roku życia (dorastanie)

Jest to faza wypróbowywania preferowanych ról społecznych i zawodowych, zdobywania pierwszych doświadczeń, które mogą mieć znaczenie dla przyszłej pracy. Są to doświadczenia związane z nauką w szkole, uczestnictwem w kołach zainteresowań, a także z pracą np. wakacyjną. Początkowo osoba przymierza się do pracy w różnych zawodach poprzez rozmowy z innymi, wyobrażanie sobie pracy, a także poprzez bardziej celową obserwację. W fazie poszukiwań podejmowane jest formalne kształcenie w celu zdobycia kwalifikacji do pracy w wybranych zawodach, a następnie podjęcie pierwszej pracy. Pierwsze decyzje związane z ukierunkowaniem zawodowym przypadają na ostatnią klasę gimnazjum. Na tym etapie poza zdolnościami i zainteresowaniami istotne są możliwości intelektualne ucznia oraz jego chęć do nauki. Uczniowie decydujący się na technikum lub zasadniczą szkołę zawodową już w gimnazjum wybierają zawód. Ci, którzy decydują się na liceum ogólnokształcące nie wybierają zawodu, ale w przyszłości, określony profil klasy będzie ten wybór w pewnym stopniu determinował. Wybór liceum ogólnokształcącego





powinien wiązać się z gotowością do dalszego kształcenia. Przygotowując się do podjęcia ostatecznych decyzji dotyczących wyboru szkół ponadgimnazjalnych, uczniowie korzystają już nie tylko z wypowiedzi nauczycieli i rodziców, ale również coraz częściej decydują się na konsultacje z doradcą zawodowym.

Z poradnictwa zawodowego będąc w fazie poszukiwań, korzystają:

- gimnazjaliści i licealiści stojący przed decyzją związaną z wyborem zawodu;
- studenci wybierający specjalizację;
- uczniowie różnych szkół oraz studenci, niezadowoleni ze swojej pierwszej decyzji, zdecydowani na zmianę kierunku kształcenia;
- absolwenci przygotowujący się do wejścia na rynek pracy.

Podjęcie decyzji o wyborze zawodu, specjalizacji czy miejsca pracy jest dziś procesem rozciągniętym w czasie. Proces ten rozpoczyna się od odkrywania własnego potencjału oraz poszukiwania informacji o rynku pracy. Dopiero dysponując pewną wiedzą o sobie i otoczeniu rynkowym, można przejść do tworzenia listy możliwych rozwiązań, pomysłów na dalszą drogę zawodową. Warto przy tym pamiętać, że posiadane predyspozycje i umiejętności mogą być wykorzystane na wiele różnych sposobów. Dopiero kolejny etap w procesie decyzyjnym to ocena rozważanych pomysłów. Ocena ta ma doprowadzić do wyboru najlepszego rozwiązania i sprecyzowania celu zawodowego, do którego osoba będzie dążyć. Mając cel, człowiek planuje a następnie zaczyna angażować się w działania prowadzące do jego realizacji (Mrozek, 2009).

Podjęcie pracy zawodowej to jeden z zasadniczych atrybutów dorosłości. Aktywność zawodowa świadczy o samodzielności jednostki, daje szansę uzyskania niezależności ekonomicznej wiąże się także z poszerzeniem kręgów życia społecznego, wyjściem poza najbliższe otoczenie. Dostarcza osobistej satysfakcji i sprzyja rozwojowi nowych interakcji społecznych (Gurba E. 2000). Satysfakcja z wykonywanej pracy jest ważnym wymiarem jakości życia, dlatego ludzie poszukują takiej pracy, która jest znacząca, nagradzająca i stanowi dla nich wyzwanie. Osiągnięcie satysfakcji zawodowej jest szczególnie ważne dla młodych. Daniel Yankelovich (Turner, Helms, 1999: 453) twierdzi, że młodzi ludzie dążą do zdobycia satysfakcjonującej pracy, ponieważ jest to równocześnie ich zmierzanie do osobistego spełniania się w społeczeństwie.

Wielu autorów zwraca uwagę, iż obecna sytuacja przejścia z systemu edukacji na rynek pracy jest dla wielu młodych dorosłych sytuacją coraz mniej przejrzystą i coraz trudniejszą do zaplanowania. Bańka pisze (2005: 39), że młodzież coraz częściej traktuje ścieżki edukacyjne, których efektem jest wejście na aktywny rynek pracy, jako swoiste przedłużenie statusu nijakości, co określa powiedzenie „ani pracownik, ani bezrobotny”. W konsekwencji proces tranzycji ze szkoły do rynku pracy, podobnie jak przechodzenie w dorosłość, staje się roz-

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





myty, zacierają się jego granice, gdyż większość młodych ludzi, zanim otrzyma stałą pracę, ma już za sobą różnorodne doświadczenia zawodowe w postaci pracy w niepełnym wymiarze godzin, dorywczej, wolontariatu, praktyk czy stażów.

Rozciągnięcie w czasie okresu tranzycji z edukacji do rynku pracy ma dwie konsekwencje – pozytywną i negatywną (*ibidem*: 39). Pozytywna wiąże się z tym, że im dłuższa droga przechodzenia do realiów rynku pracy z edukacji, tym wyższy poziom edukacji oraz jakościowo lepsze przygotowanie do działalności zawodowej, ponieważ jednostka ma więcej czasu na dopasowanie swojej wiedzy do wymagań rynku pracy. Strona negatywna to „opóźnienie startu”, wydłużenie okresu, w którym jednostka pobiera naukę przysposabiającą ją do pracy zawodowej, wydłużenie czasu pobytu w strefie uczenia się, co zmniejsza szansę sukcesu w postaci znalezienia stałego zatrudnienia.

4. Rola i znaczenie znajomości siebie przy podejmowaniu decyzji o karierze zawodowej

Są osoby, które od dzieciństwa wiedziały czym będą się zajmować, kiedy dorosną. Wiele osób ma jednak bardziej krętą ścieżkę poszukiwania własnej drogi zawodowej, podjęcie decyzji zawodowej wiąże się z osiągnięciem przez młodych ludzi pewnego poziomu dojrzałości, polegającego m.in. na:

- obiektywnym określeniu własnych możliwości psychofizycznych, bez przeceniania czy niedoceniania;
- umiejętności uzasadniania słuszności podjętej decyzji. Wiąże się to z posiadaniem wiedzy o pozycji wybranego zawodu, o wymaganiach stawianych przez dany zawód, o rynku pracy, a także z wiedzą o sobie;
- świadomości trudności w realizacji podjętej decyzji i przekonanie o możliwości pokonania ich;
- świadomości konsekwencji wynikających z podjętej decyzji zarówno dla podejmującego decyzję, jak i dla osób z nim związanych.

U podłoża tak uwarunkowanej decyzji zawodowej leży wiedza o otaczającym człowieka realnym świecie, zwłaszcza świecie pracy oraz nie mniej ważna, a może nawet ważniejsza – wiedza o sobie. Wiedza o sobie samym połączona z samooceną pozwala umieścić własną osobę w pewnym obszarze przyszłej działalności zawodowej. Porównanie zawodów między sobą oraz stawianych przez nie wymagań umożliwia wstępny wybór tego zawodu, z którym można wiązać nadzieje osobistego powodzenia (Woroniecka, 1989).

Uświadomienie sobie posiadanych wartości, zainteresowań i umiejętności znacznie pomaga w dokonywaniu właściwych wyborów, a w konsekwencji prowadzi do satysfakcjonującego życia zawodowego. Przy wyborze przyszłego

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





zawodu nadal istotne znaczenie mają takie cechy indywidualne jak: uzdolnienia, cechy temperamentalne, zainteresowania, samoocena a także stan zdrowia.

Równocześnie zmiana rynku pracy spowodowała, że pracodawcy poszukują takich pracowników, którzy oprócz odpowiedniego wykształcenia, niezbędnej wiedzy, posiadają kompetencje indywidualne pozwalające realizować cele firmy na wymaganym poziomie, z odpowiednim zaangażowaniem i nastawieniem do powierzonych im obowiązków. Analiza tych oczekiwań wskazuje zarówno na ważność charakteru i rodzaju ukończonych studiów, jak również na posiadanie określonych predyspozycji takich jak kreatywność, samodzielność, otwartość, komunikatywność. Pracodawcom zależy na takich pracownikach, którzy sami szybko będą w stanie wykazać swoją przydatność na zajmowanych stanowiskach.¹

Wyróżnione zarówno przez pracodawców, jak i przez badaczy problemów kariery kompetencje składają się na potencjał zaradności jednostki warunkujący proces jej skutecznego radzenia sobie na współczesnym rynku pracy oraz brania odpowiedzialności za własną przyszłość. Podstawowym zasobem kapitału kariery jest wiedza oraz tzw. kompetencje kluczowe obejmujące następujące obszary:

- komunikacja w języku ojczystym
- komunikacja w językach obcych
- technologie informacyjne i komunikacyjne
- alfabetyzm matematyczny i kompetencje w zakresie matematyki, nauk ścisłych i techniki
- przedsiębiorczość
- kompetencje interpersonalne i obywatelskie
- umiejętność uczenia się
- kultura ogólna.

A. Diec (2010; 625) zauważa, że w XXI wieku pracownik powinien być przygotowany na wielokrotne zmiany swojej pracy, jej miejsca (zmiana kraju, miasta), branży, rodzaju czy sposobu jej wykonywania. Przewiduje się, że pojawią się zawody i sektory, których jeszcze nie ma, więc trudno się do nich nawet przygotować, uczymy się w biegu, w trakcie trwającego procesu przemian. Jednak w procesie planowania nowego modelu zawodowej kariery warto pamiętać, że już dziś:

- praca stanowiąca podstawę stałego dochodu przestała być stabilna i pewna,
- płaca i motywatory pozafinansowe uzależnione są od popytu na dane umiejętności
- w określonym czasie (umiejętności cenione dziś mogą okazać się zupełnie zbędne już jutro),

¹ Buchner A. – Jeziorska. Uniwersytet Łódzki. WWW. menedzer.wp.pl/artykuly





- realizacja kariery w oparciu o jednego pracodawcę, dużą organizację nie jest stabilna (globalna gospodarka powoduje dużą zmienność w zatrudnieniu, outsourcing, zmiany technologii wytwarzania),
- pracodawca nie jest zainteresowany przyjmowaniem roli opiekuna i mecenasa wieloletniej kariery pracownika (działa raczej projekto-owo),
- wielość wyborów drogi zawodowej powoduje konieczność autopromocji, samodzielności, przedsiębiorczości,
- aby utrzymać swoją pozycję na rynku pracy konieczne jest ciągle samodoskonalenie (nauka przez całe życie w celu zachowania pożą- danych standardów realizacji zadań).(Stasiła- Sieradzka, 2010; 648).

Przemiany, które następują w obecnej rzeczywistości to jedna z istot- nych przyczyn wskazujących na ważność działań doradczych na różnych eta- pach funkcjonowania zawodowego jednostki – zarówno na etapie planowania swojej zawodowej przyszłości, radzenia sobie na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy jak również w sytuacji braku zatrudnienia. Dziś doradcy muszą radzić sobie zarówno z tradycyjnymi zadaniami jak i z nowymi wyzwaniami, przed którymi stają pomagając ludziom w budowaniu i rozwoju ich osobo- wości, wspierając ich udział w życiu społecznym, na rynku pracy i w społe- czeństwie, pomagając im w rozumieniu zmian oraz w aktywnym zarządzaniu własnym życiem i pracą.

5. Charakterystyka poszczególnych obszarów zawodowych

Zmienność wykonywanej pracy i zajmowanych stanowisk w ciągu ży- cia człowieka sprawiają, że rośnie znaczenie zadań realizowanych w poszcze- gólnych zawodach. Niejednokrotnie obszary zawodowe z odległych branż są podobne pod względem zadań oraz predyspozycji istotnych do ich realizacji.

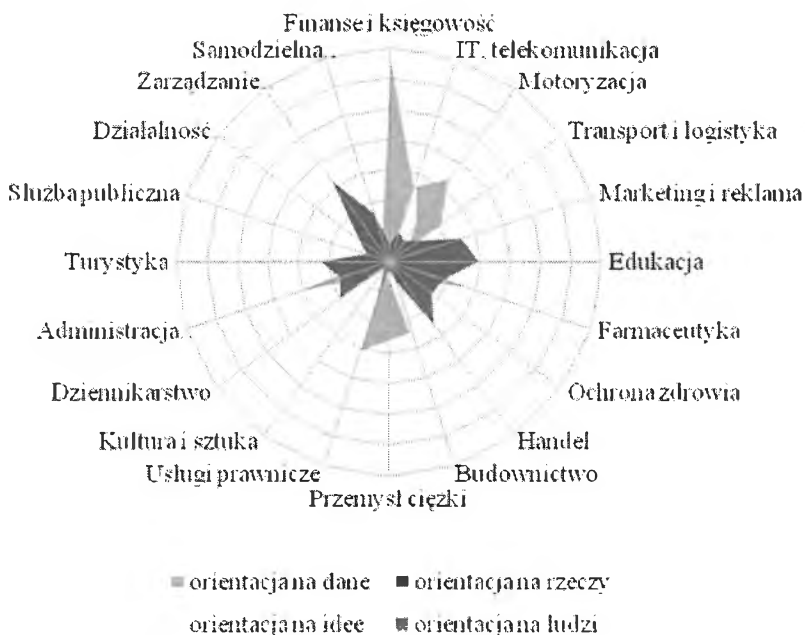
Poniżej zaprezentowano rezultaty badania eksperckiego „Predyspozycje, kwalifikacje i zainteresowania zawodowe” przeprowadzonego w ramach projek- tu DIAPREZAMUS. Przedstawione charakterystyki poszczególnych obszarów zawodowych pozwalają odnieść wyniki uzyskane przez uczniów w skonstruowa- nych w projekcie narzędziach do konkretnych obszarów. Analizując poszczególne charakterystyki łatwo dostrzec istniejące między nimi podobieństwa i różnice.

Na Wykresie 1 przedstawiona została rola poszczególnych orientacji wyróżnionych na podstawie wymiarów zadań zawodowych Dale’a Predigera dla uwzględnionych w badaniu obszarów. Łatwo zauważyć dominację niektó- rych orientacji oraz niemal znikome znaczenie innych. Podobnie w przypadku 3 pozostałych wymiarów stanowiących podstawę konstrukcji narzędzi – pla- styczności, przedsiębiorczości i pracowitości (Wykres 2).

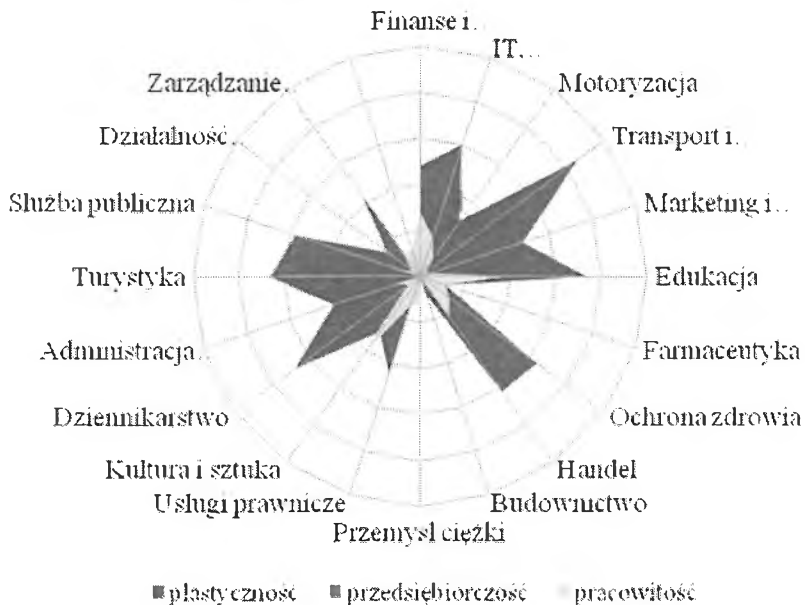




Wykres 1. Charakterystyka poszczególnych obszarów zawodowych ze względu na wymiary zadań zawodowych



Wykres 2. Plastyczność, przedsiębiorczość, pracowitość a obszary zadań zawodowych



Projekty współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

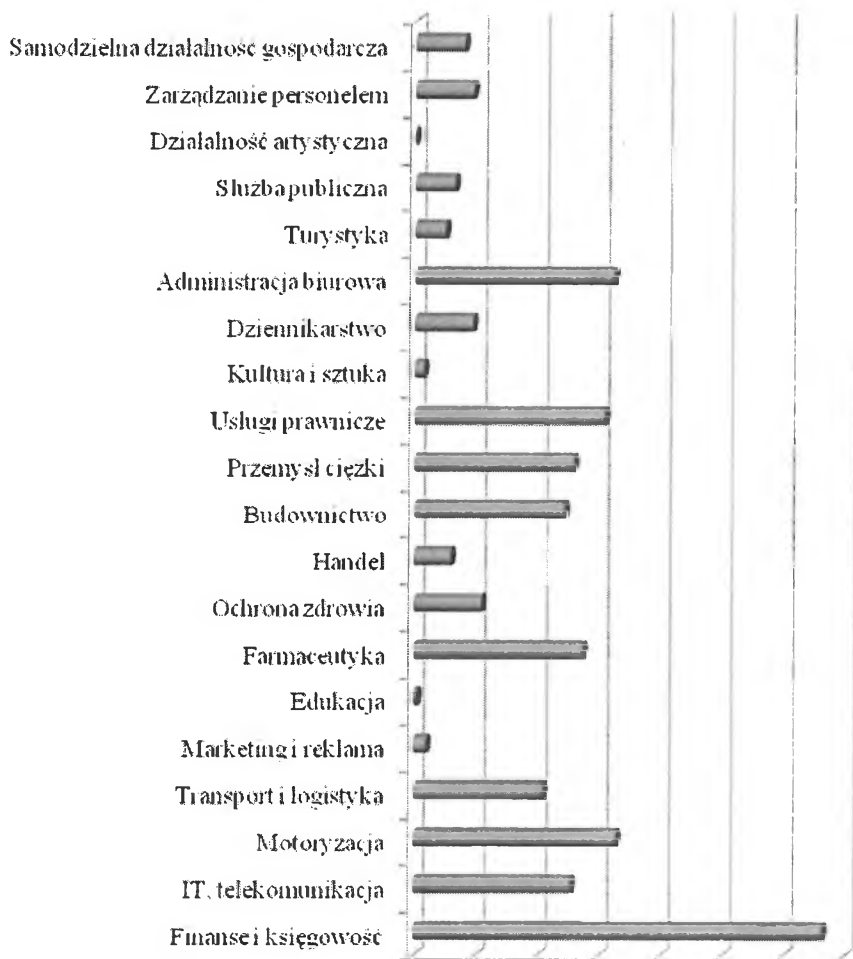




Duże znaczenie plastyczności pozwala przypuszczać, że jest to jedna z kluczowych kompetencji na współczesnym rynku pracy.

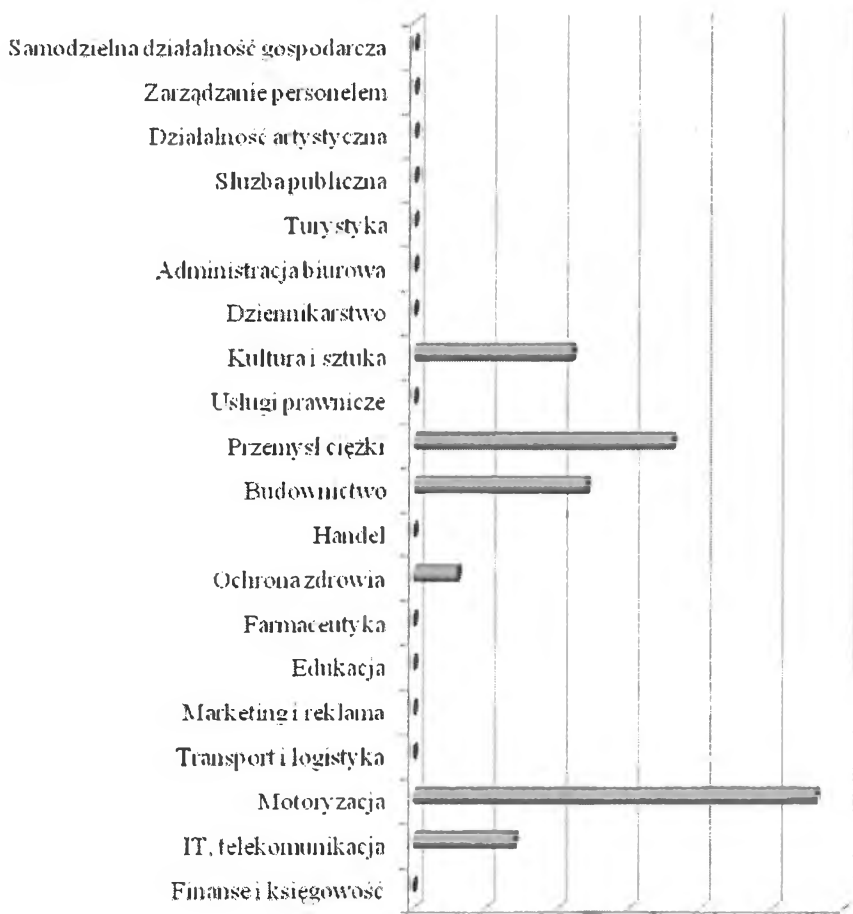
Porównanie wagi poszczególnych orientacji dla zadań realizowanych w charakteryzowanych obszarach zawodowych przedstawiają wykresy 3 – 6.

Wykres 3. Charakterystyka obszarów zawodowych ze względu na orientację na dane



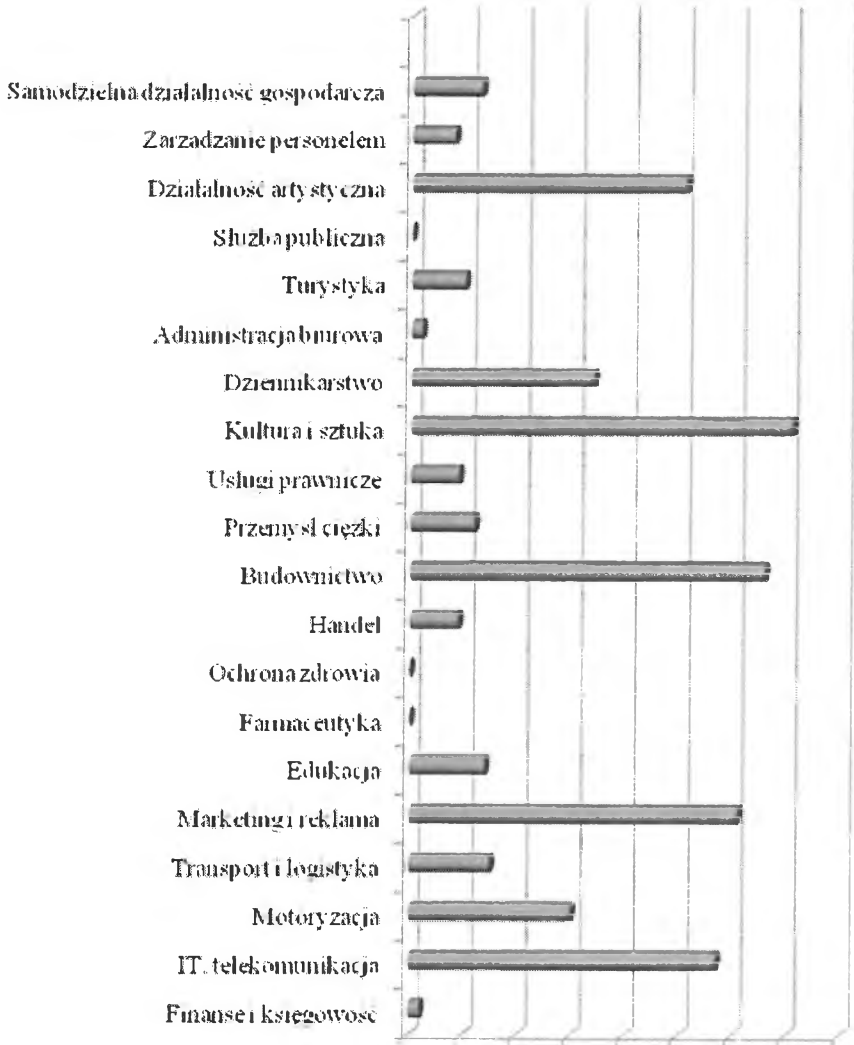


Wykres 4. Charakterystyka obszarów zawodowych ze względu na orientację na rzeczy



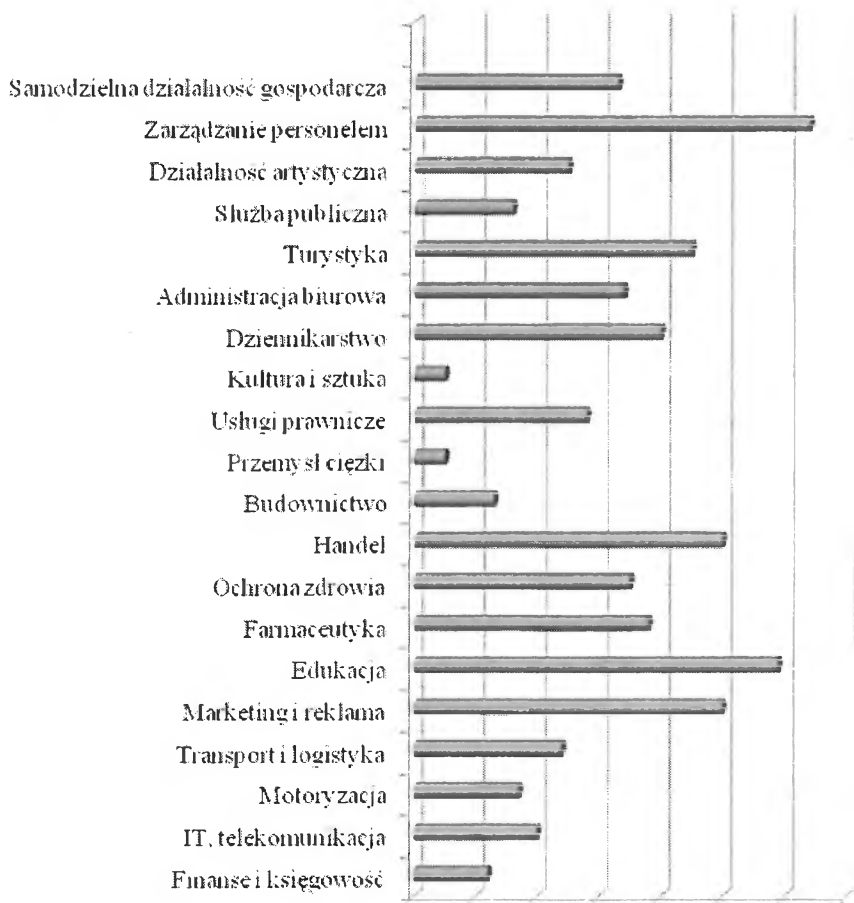


Wykres 5. Charakterystyka obszarów zawodowych ze względu na orientację na idee





Wykres 6. Charakterystyka obszarów zawodowych ze względu na orientację na ludzi





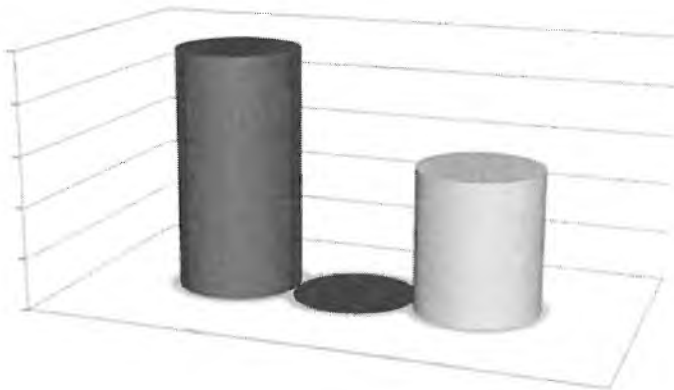
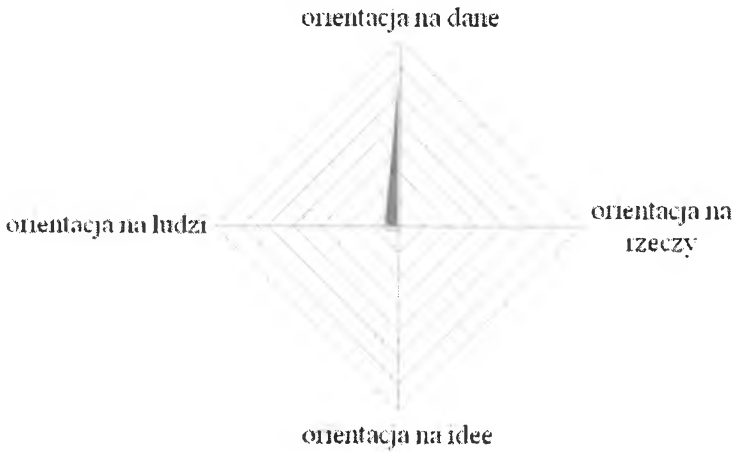
5.1. *Finanse i księgowość*

Przykłady zawodów:

Księgowy, rewident, specjalista ds. windykacji, specjalista ds. finansowych

Zadania realizowane w obszarze księgowości i finansów wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na dane: zdolności analitycznych, dokładności, systematyczności, zorganizowania, sumienności
- orientacji na ludzi: komunikatywności, umiejętności pracy w grupie
- plastyczności: odporności na stres, umiętno pracy pod presją czasu.



■ **plastyczność** ■ **przedsiębiorczość** ■ **pracowitość**

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





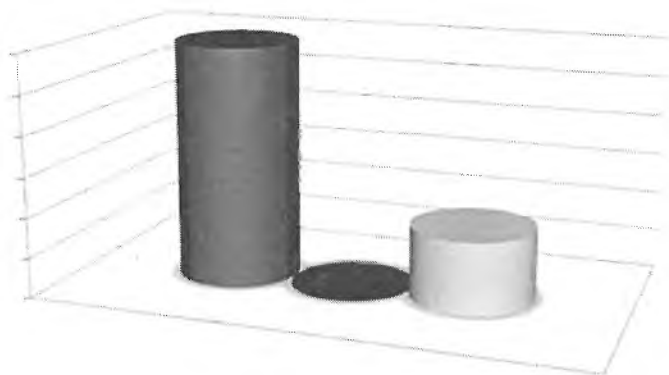
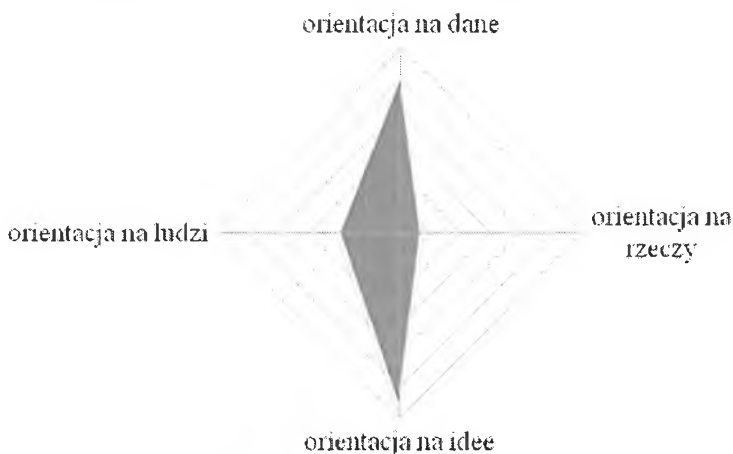
5.2. IT, telekomunikacja

Przykłady zawodów:

Informatyk, programista, Specjalista ds. rozwoju oprogramowania

Zadania realizowane w obszarze IT i telekomunikacji wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na idee: kreatywności, ciekawości, umiejętności myślenia koncepcyjnego
- orientacji na dane: zdolności analitycznych, dokładności, systematyczności, zorganizowania, sumienności
- plastyczności: elastyczności, umiejętności adaptacyjnych, odporności na stres, umiejętno pracy pod presją czasu.



■ plastyczność ■ przedsiębiorczość ■ pracowitość

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





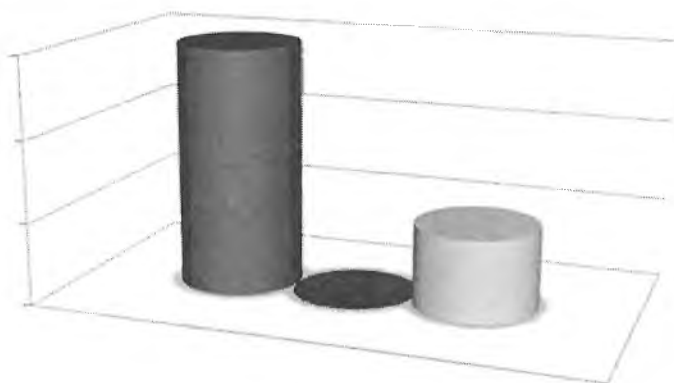
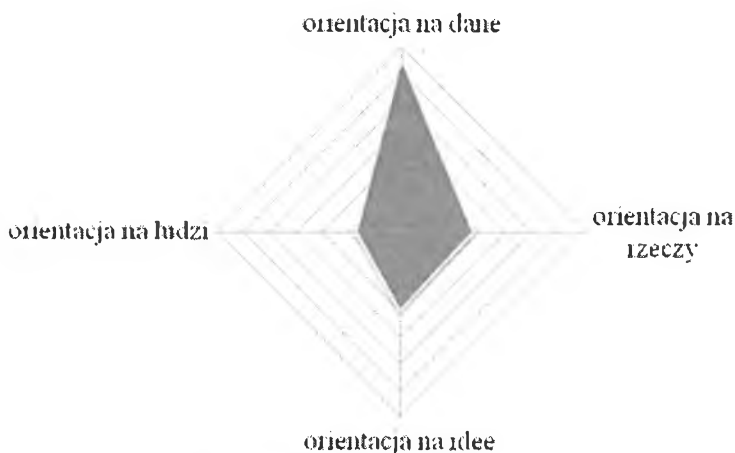
5.3. Motoryzacja

Przykłady zawodów:

Inżynier mechanik, konstruktor, kierownik zmiany

Zadania realizowane w obszarze motoryzacji wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na dane: zdolności analitycznych, dokładności, systematyczności, zorganizowania, sumienności
- orientacja na rzeczy: zdolności technicznych, pragmatyzmu, zdolności manualnych
- orientacji na idee: kreatywności, innowacyjności, wyobraźni przestrzennej



■ plastyczność ■ przedsiębiorczość ■ pracowitość

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





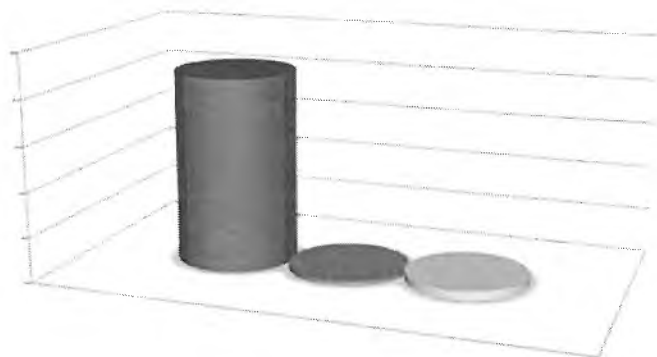
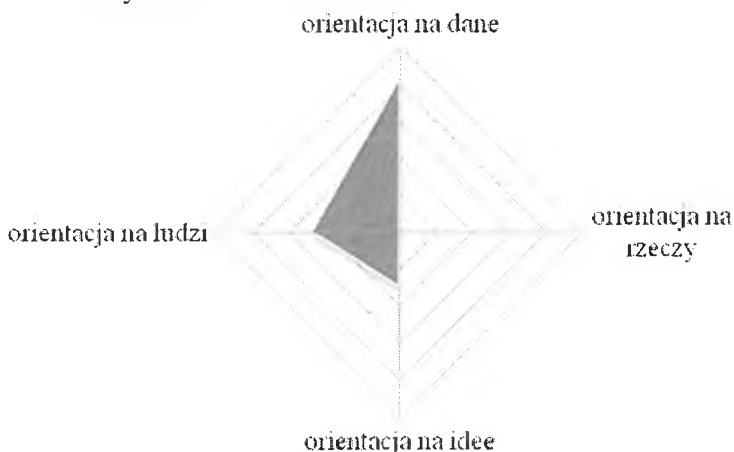
5.4. Transport i logistyka

Przykłady zawodów:

Spedytor, logistyk, dyspozytor

Zadania realizowane w obszarze transportu, spedycji i logistyki wymagają od pracowników przede wszystkim:

- a) orientacji na dane: zdolności analitycznych, umiejętności planowania i organizacji (transportów, ładunków),
- b) orientacji na ludzi: komunikatywności, łatwości nawiązywania kontaktów, umiejętności pracy w zespole, umiejętności negocjacyjnych
- c) plastyczności: elastyczności, umiejętności pracy pod presją czasu, elastyczności w działaniu



■ plastyczność ■ przedsiębiorczość ■ pracowitość

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





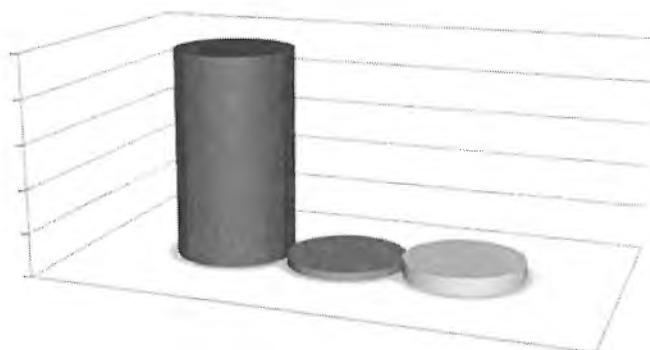
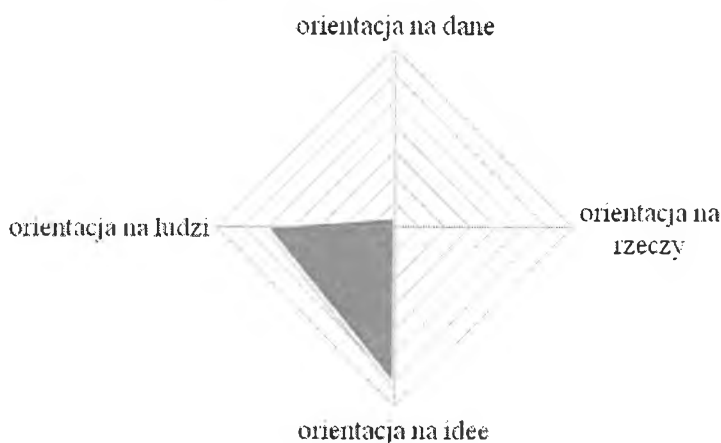
5.5. Marketing i reklama

Przykłady zawodów:

Specjalista ds. marketingu, specjalista ds. PR, copywriter

Zadania realizowane w obszarze marketingu i reklamy wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na idee: kreatywności, ciekawości, wyobraźni, innowacyjności
- orientacji na ludzi: umiejętności pracy w zespole, komunikatywności, otwartości na innych ludzi,
- plastyczności: elastyczności, odporności na stres, otwartości na nowe doświadczenia.



■ plastyczność ■ przedsiębiorczość ■ pracowitość

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





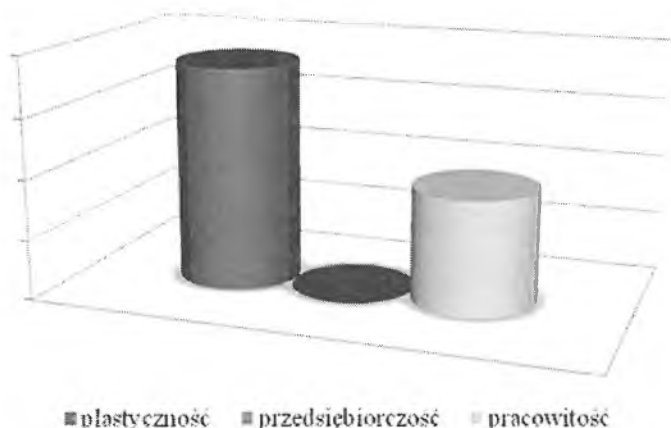
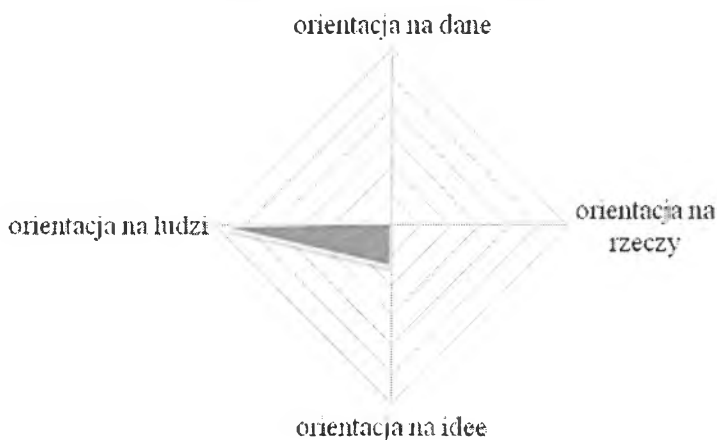
5.6. Edukacja

Przykłady zawodów:

Nauczyciel, szkoleniowiec, coach, trener, instruktor

Zadania realizowane w obszarze edukacji wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na ludzi: zdolności interpersonalnych, komunikatywności, empatii, umiejętności pracy z grupą,
- plastyczności: odporności na stres, zrównoważenia emocjonalnego, elastyczności
- pracowitości: zaangażowania, cierpliwości.



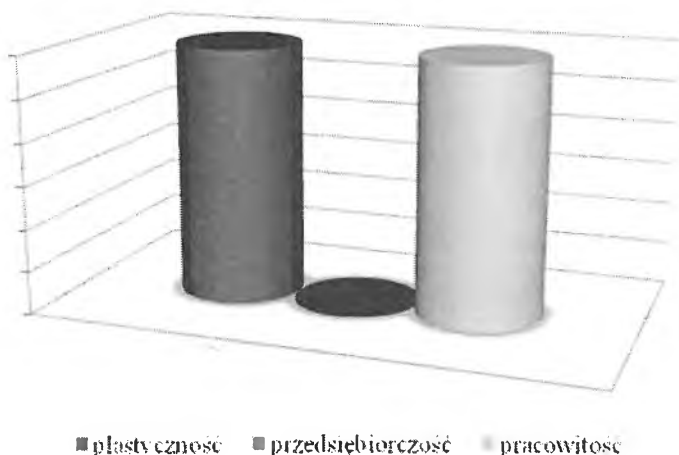
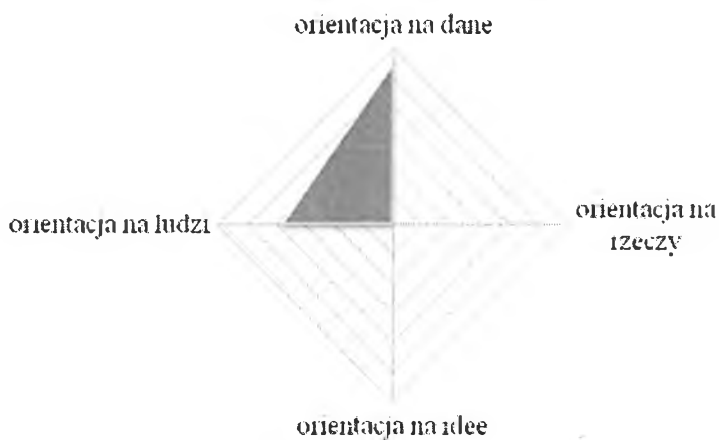


5.7. Farmaceutyka

Przykłady zawodów:
farmaceuta, technik farmacji.

Zadania realizowane w obszarze farmaceutyki wymagają od pracowników przede wszystkim:

- a) orientacji na dane: zdolności analitycznych, dokładności, sumienności, umiejętności pracy zgodnie z górnymi ustalonymi regułami
- b) orientacji na ludzi: komunikatywności, łatwości nawiązywania kontaktów, empatii
- c) pracowitości: cierpliwości, zaangażowania





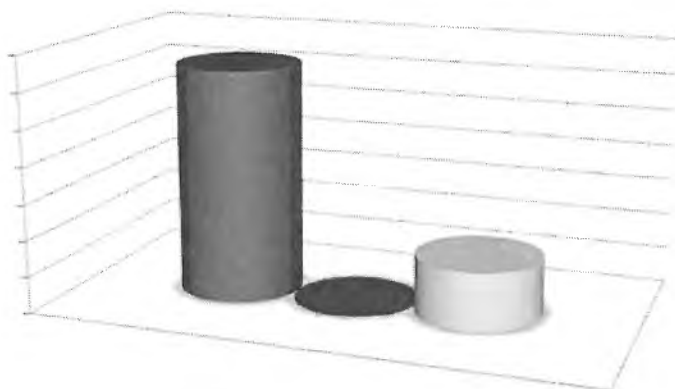
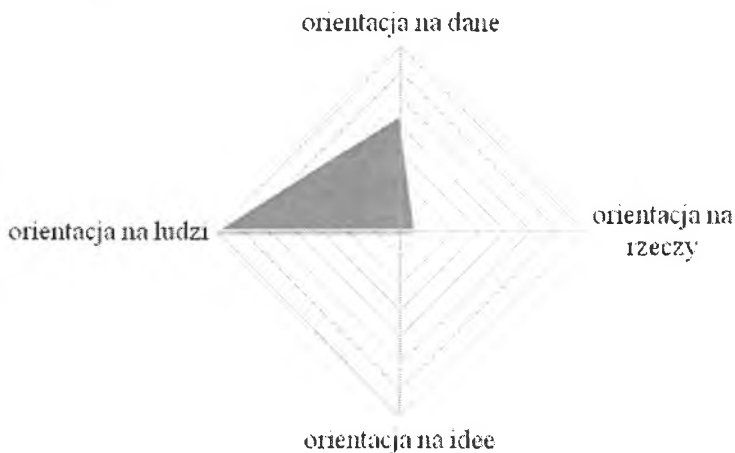
5.8. Ochrona zdrowia

Przykłady zawodów:

Lekarz, pielęgniarka, fizjoterapeuta

Zadania realizowane w obszarze ochrony zdrowia wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na ludzi: empatii, komunikatywności, nastawienia społecznego, otwartości na innych
- plastyczności: odporności na stres, opanowania, umiejętności szybkiego uczenia się
- orientacji na dane: sumienności, dokładności, zdolności analitycznych.



■ plastyczność ■ przedsiębiorczość ■ pracowitość

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





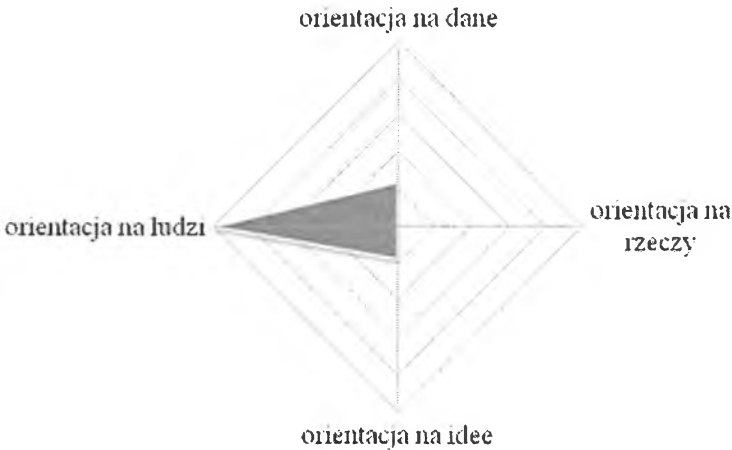
5.9. Handel

Przykłady zawodów:

handlowiec, sprzedawca, przedstawiciel handlowy, telemarketer

Zadania realizowane w obszarze handlu wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na ludzi: komunikatywności, łatwości nawiązywania kontaktów, otwartości na innych
- plastyczności: inicjatywy, elastyczności, otwartości na doświadczenia, adaptacji do zmian,
- orientacji na dane: bardzo dobrej organizacji pracy, zdolności analitycznych,



5.10. Budownictwo

Przykłady zawodów:

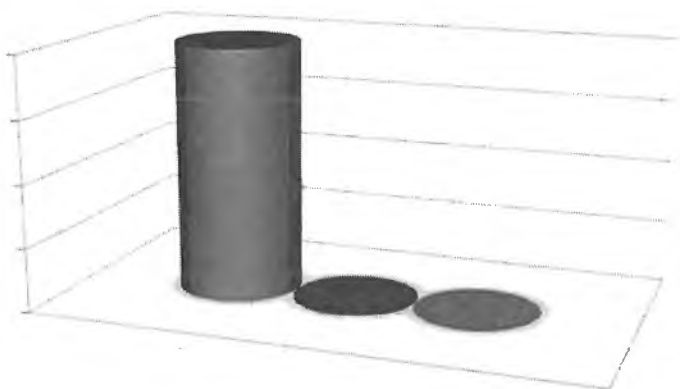
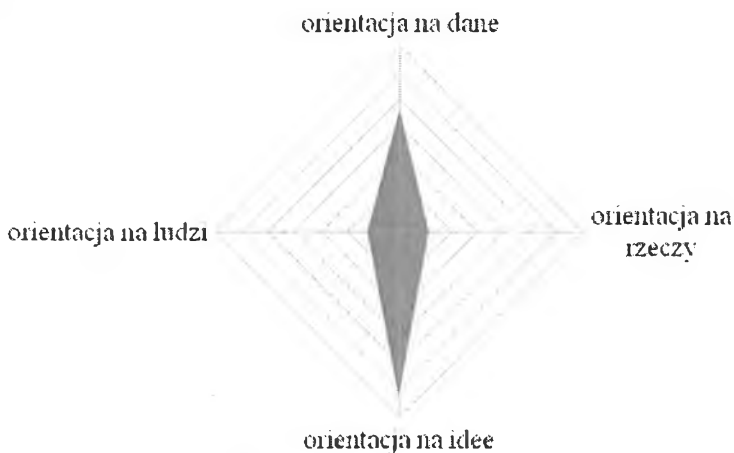
Architekt, inżynier budowy

Zadania realizowane w obszarze budownictwa wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na idee: wyobraźni przestrzennej, kreatywności, innowacyjności, zdolności plastycznych
- orientacji na dane: zdolności analitycznych, dokładności, zorganizowania, sumienności, precyzji
- orientacji na rzeczy: zdolności manualnych i technicznych, zręczności.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





5.11. Przemysł ciężki

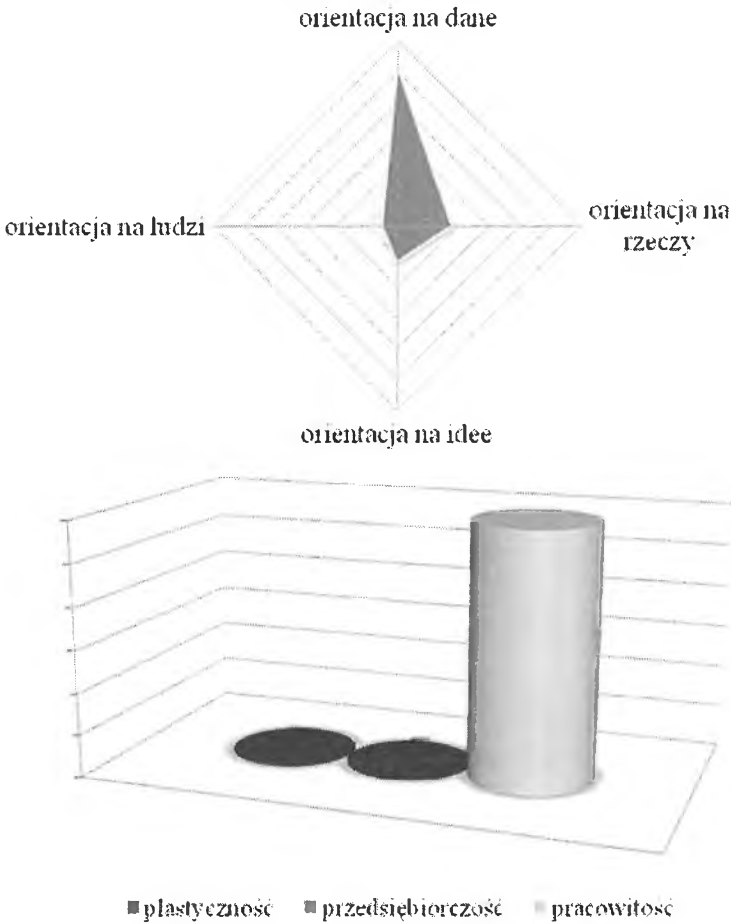
Przykłady zawodów:

Specjalista ds. utrzymania ruchu, inżynier

Zadania realizowane w obszarze przemysłu ciężkiego wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na dane: zdolności analitycznych, dokładności, systematyczności, zdolności organizacyjnych,
- orientacji na rzeczy: zdolności manualnych, zdolności technicznych,
- orientacji na idee: wyobraźni przestrzennej, kreatywności, innowacyjności.





5.12. Usługi prawnicze

Przykłady zawodów:

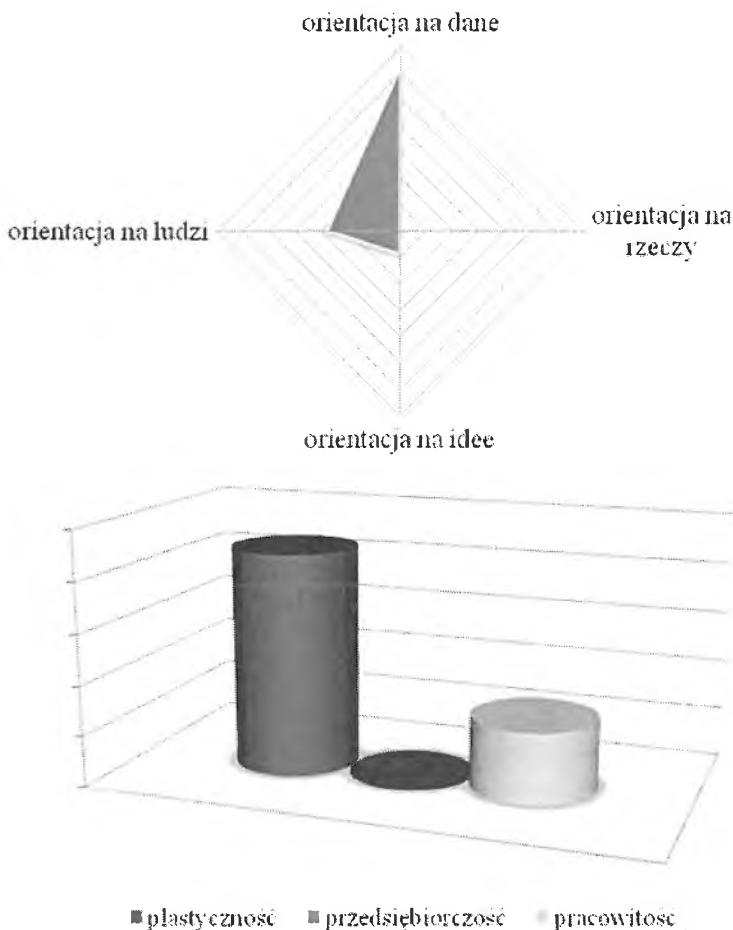
Prawnik, specjalista ds. prawnych

Zadania realizowane w obszarze usług prawniczych wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na dane: myślenia analitycznego, dokładności, rzetelności, bardzo dobrej organizacji pracy, umiejętności planowania
- orientacji na ludzi: komunikatywności, umiejętności społecznych,
- plastyczności: odporności na stres, elastyczności, umiejętności szybkiego uczenia się.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





5.13. *Kultura i sztuka*

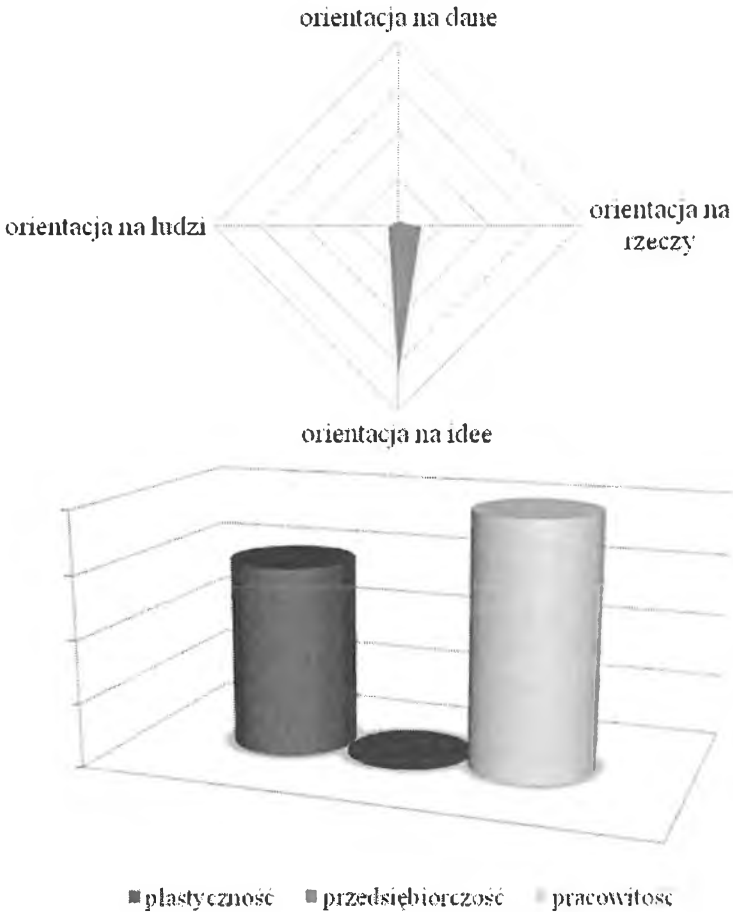
Przykłady zawodów:

Malarz, muzyk, tancerz, aktor

Zadania realizowane w obszarze kultury i sztuki wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na idee: kreatywności, zmysłu estetycznego, wyobraźni, słuchu muzycznego/poczucie rytmu/zdolności plastycznych
- pracowitości: wytrwałości, cierpliwości, zaangażowania
- plastyczności: elastyczności, otwartości na doświadczenia, odporności na stres





5.14. Dziennikarstwo

Przykłady zawodów:

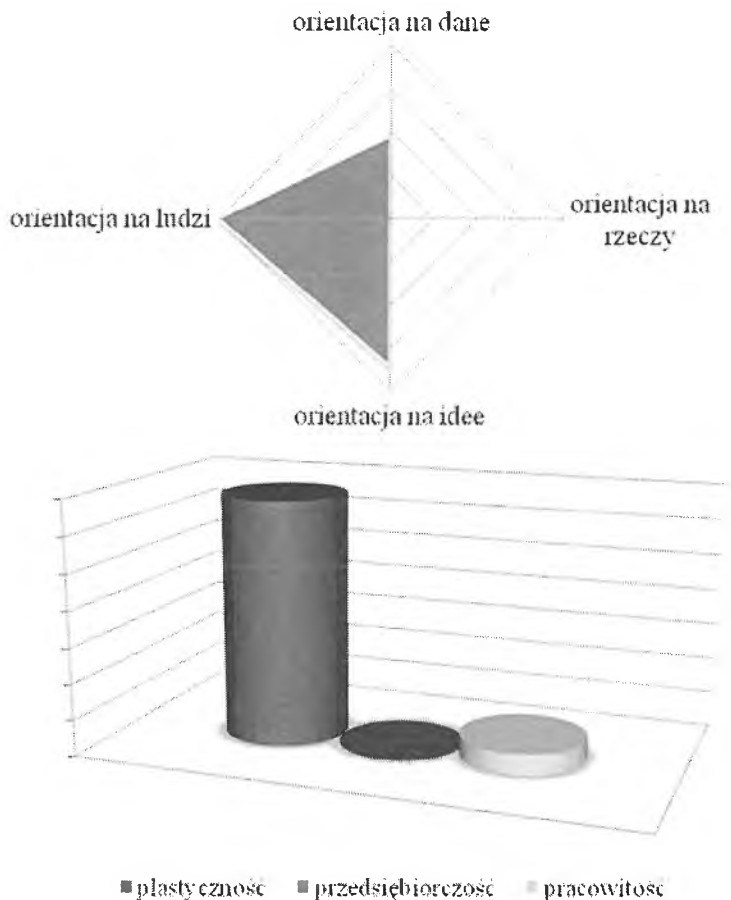
reporter, publicysta, dziennikarz

Zadania realizowane w obszarze dziennikarstwa wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na ludzi: komunikatywności, łatwości nawiązywania kontaktów, otwartości na ludzi,
- orientacji na idee: kreatywności, łatwości w formułowaniu i przekazywaniu myśli,
- plastyczności: ciekawości poznawczej, odporności na stres, inicjatywy, otwartości na doświadczenia.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





5.15. Administracja biurowa

Przykłady zawodów:

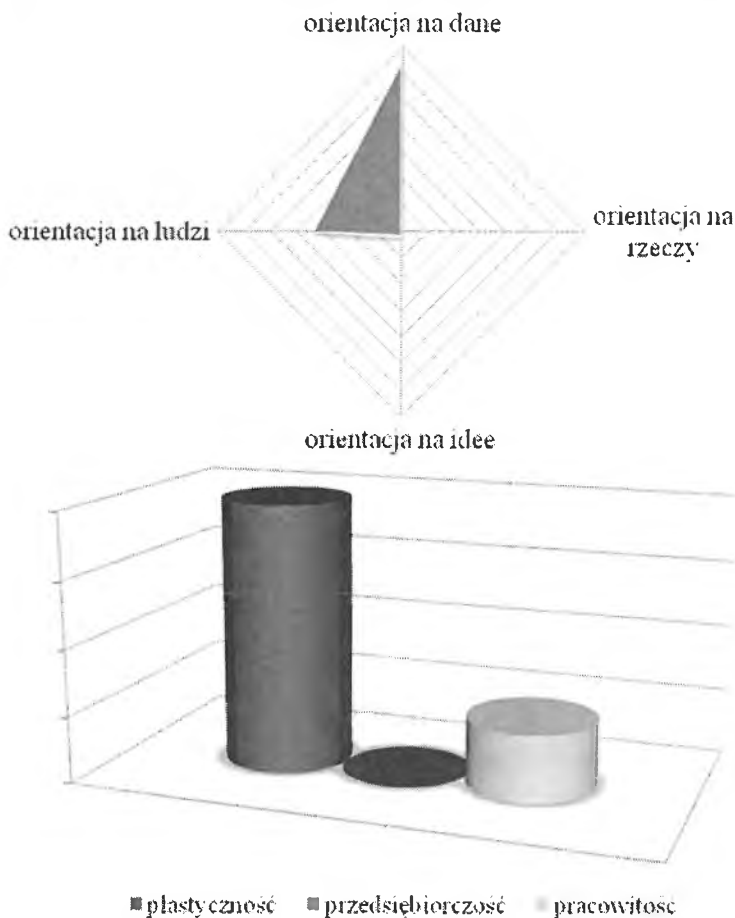
Sekretarka, specjalista ds. administracyjnych, archiwista

Zadania realizowane w obszarze administracji biurowej wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na dane: sumienności, umiejętności organizowania i planowania, systematyczności
- orientacji na ludzi: komunikatywności, umiejętności pracy w zespole, otwartości na ludzi
- plastyczności: elastyczności, umiejętności adaptacyjnych, odporności na stres, umiejętno pracy pod presją czasu

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





5.16. Turystyka

Przykłady zawodów:

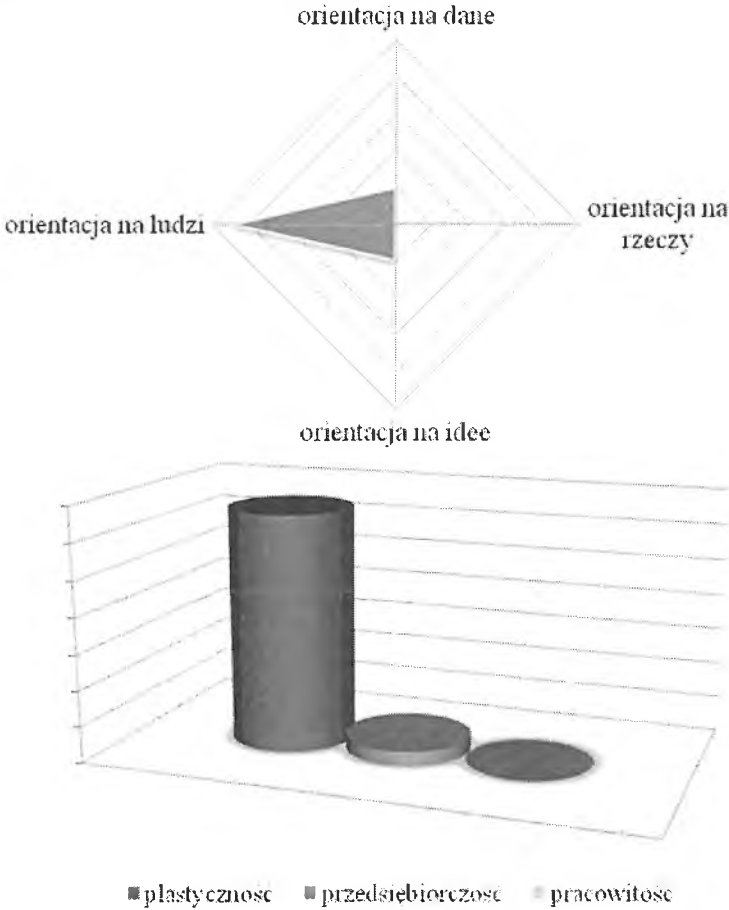
pilot wycieczek, rezydent, pracownik hotelu

Zadania realizowane w obszarze turystyki wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na ludzi: komunikatywności, otwartości na ludzi, umiejętności interpersonalne.
- plastyczności: odporności na stres, elastyczności, ciekawości poznawczej.
- orientacji na idee: elastyczności, umiejętności adaptacyjnych, odporności na stres, umiejętno pracy pod presją czasu

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





5.17. Służba publiczna

Przykłady zawodów:

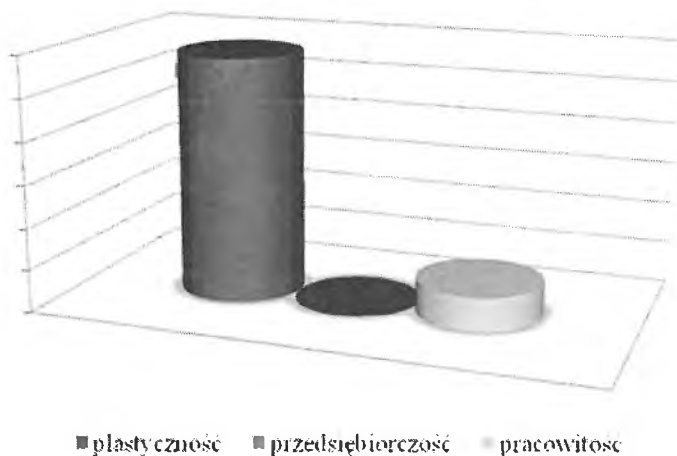
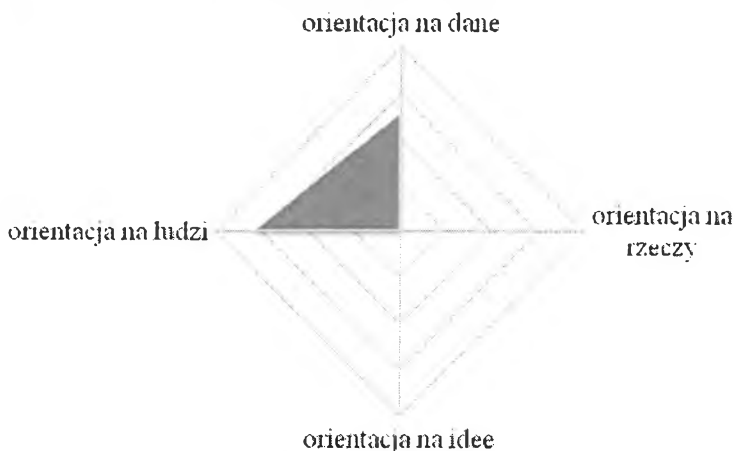
policjant, strażak, strażnik miejski

Zadania realizowane w obszarze służby publicznej wymagają od pracowników przede wszystkim:

- a) plastyczności: odporności na stres, zrównowżenia emocjonalnego, szybkości podejmowania decyzji,
- b) orientacji na ludzi: komunikatywności, chęć niesienia pomocy innym,
- c) orientacji na dane: umiejętności przestrzegania zasad, myślenia logicznego.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





5.18 Działalność artystyczna

Przykłady zawodów:

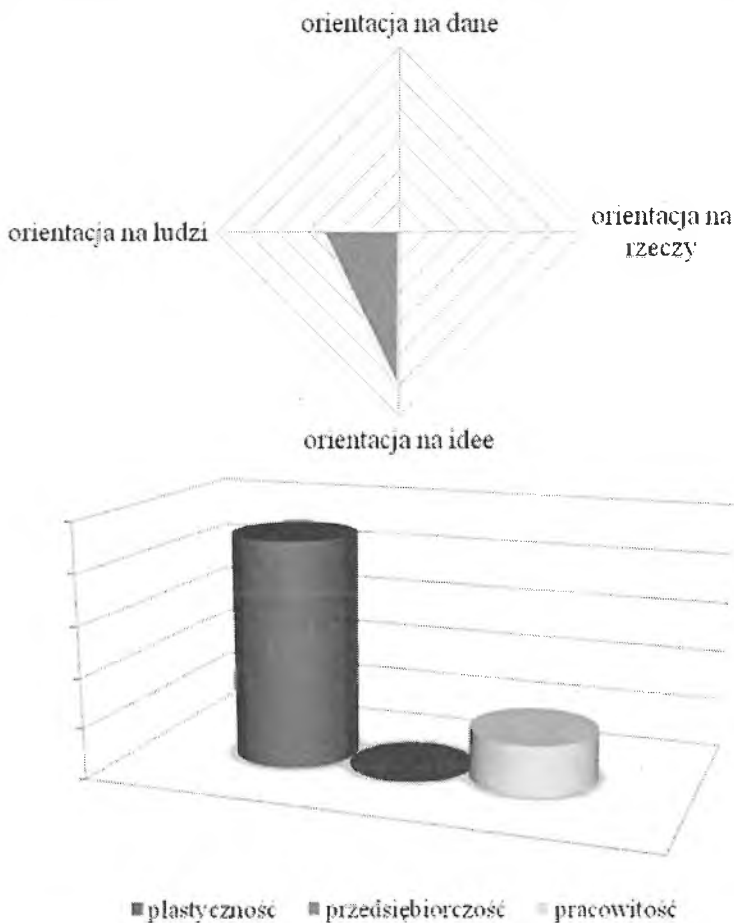
komik, dj,

Zadania realizowane w obszarze działalności artystycznej wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na idee: kreatywności, wyobraźni, zdolności artystycznych,
- orientacji na ludzi: otwartości na ludzi, komunikatywności,
- plastyczności: elastyczności, inicjatywy, pro aktywności.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





5.19. Zarządzanie personelem

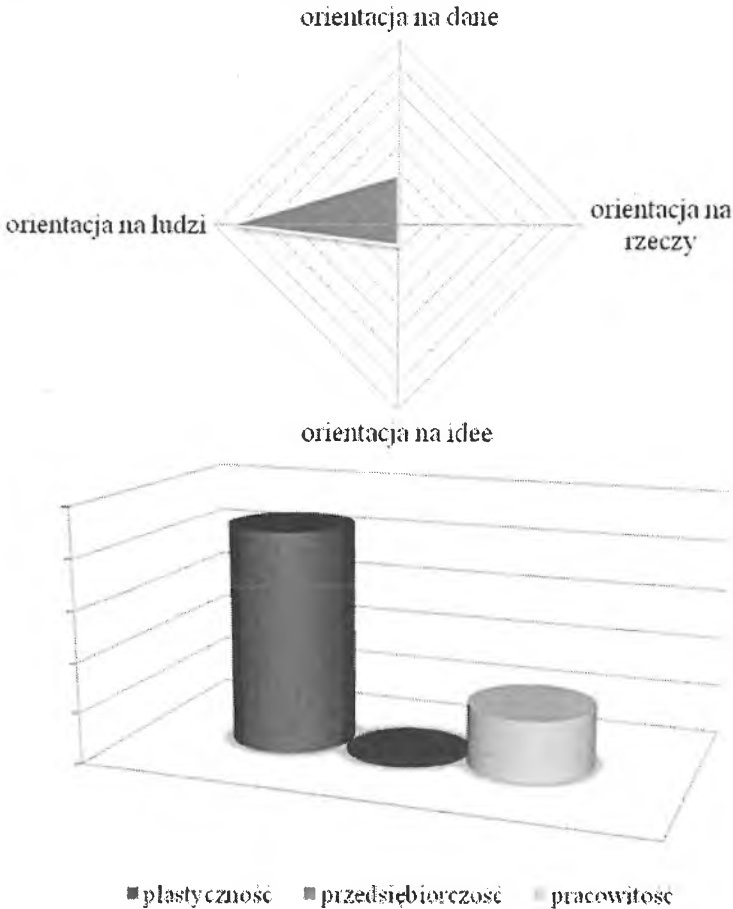
Przykłady zawodów:

Doradca personalny, specjalista ds. rekrutacji i szkoleń

Zadania realizowane w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na ludzi: komunikatywności, empatii, łatwości nawiązywania kontaktów, umiejętności pracy w zespole,
- plastyczności: elastyczności, odporności na stres, inicjatywy
- orientacji na idee: kreatywności, innowacyjności.





5.20. *Samodzielna działalność gospodarcza*

Przykłady zawodów:

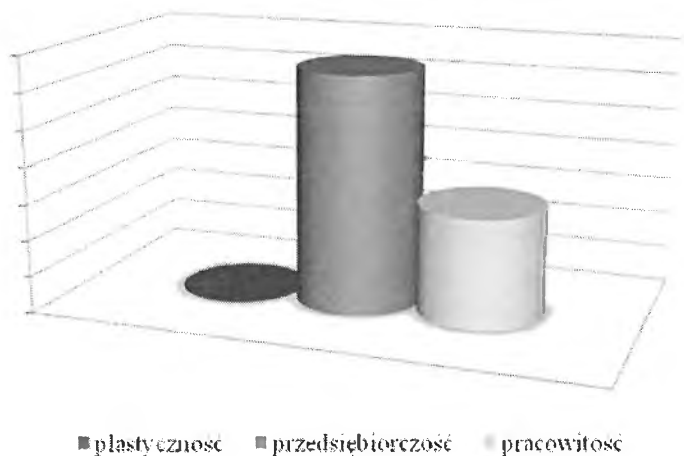
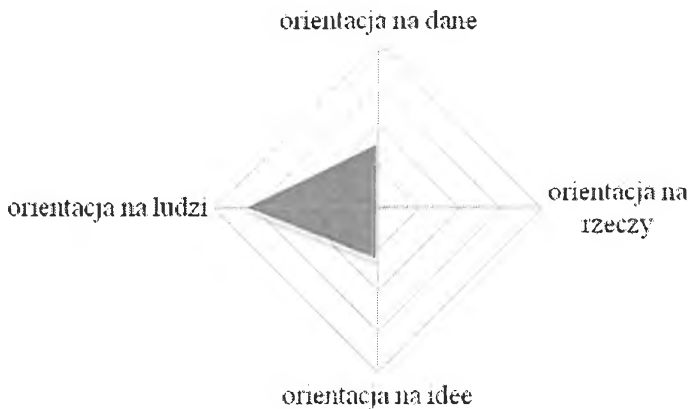
przedsiębiorca, stanowiska menedżerskie, właściciel firmy

Zadania realizowane w obszarze samodzielnej działalności gospodarczej wymagają od pracowników przede wszystkim:

- orientacji na ludzi: komunikatywności, umiejętności kierowania, negocjacji,
- orientacji na dane: zdolności analitycznych, umiejętności zarządzania, organizacji i planowania,
- przedsiębiorczości: gotowość do podejmowania ryzyka, umiejętności dostrzegania możliwości realizacji pomysłów.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





Podsumowanie

Przedstawione charakterystyki obszarów zawodowych umożliwiają odniesienie do nich wyników uzyskiwanych przez uczniów badanych przy pomocy narzędzi diagnostycznych skonstruowanych w ramach projektu DIAPREZAMUS. Omawiając poszczególne obszary bazowano na wynikach badania przeprowadzonego na grupie praktyków zajmujących się zarządzaniem personelem, dzięki czemu są one aktualne i poparte wieloletnim doświadczeniem zawodowym.

Z punktu widzenia doradztwa zawodowego istotnym jest wskazywanie klientom (dzieciom, młodzieży, ale także osobom dorosłym) obszarów, w któ-

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego





rych będą mogli się rozwijać i wykorzystywać posiadany potencjał. Obecnie ważnym jest także podkreślanie rosnącej zmienności w indywidualnych ścieżkach karier każdego człowieka i przygotowywanie go do zmian w środowisku pracy. Chodzi zatem nie tyle o wskazanie konkretnego zawodu, jaki powinien wykonywać dany człowiek, ale o zaproponowanie grup zawodów (obszarów zawodowych), które w największym stopniu odpowiadają jego predyspozycjom i zainteresowaniom.

Bibliografia

Bańka A. 2005, *Jakość życia a jakość rozwoju. Społeczny kontekst płci, aktywności i rodziny*, [w:] Bańka A. (red.) Psychologia jakości życia. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań.

Bańka A. 2008, *Otwartość na nowe formy doświadczania pracy i codzienności a procesy integracji osobowości*. [w:] Gerlach R. (red.) Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego

Buchner A. – Jeziorska. Uniwersytet Łódzki. WWW. menedzer.wp.pl/artykuly

Czop G. –Śliwińska Kandydat idealny, czyli oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół technicznych, www.ck.agh.edu.pl/inne/kandydat_idealny.doc

Diec A. (2010). Człowiek wobec wyzwań współczesnego rynku pracy. W: Lewicka D., Zbiegień-Maciąg L. (red.), Wyzwania dla współczesnych organizacji w warunkach konkurencyjnej gospodarki. Kraków: Wydawnictwa AGH, s. 609-629.

http://www.euroguidance.pl/publikacje/praca_z_klientem_doroslym.pdf

Kalina – Prasznic U. 2009, *Wpływ globalizacji i integracji na zmiany rynku pracy*, [w:] Noga M., Stawicka M.K. (red.) Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji. CeDeWu.PL, Warszawa.

Lanthaler W., i Zugmann J.,(2000), *Akcja Ja. Nowy sposób myślenia o karierze*, Twigger SA, Warszawa.

Lewińska A. *Bezrobotni magistrowie idą na studia*, Gazeta Wyborcza, 30-31 stycznia 2010.

Macnar A. *Top kompetencje. Informator Kariera 2007/8*, Wydawca: Grupa Modus. Kraków.

Magdalena Mrozek (2009).Praca z klientem dorosłym. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Warszawa, 2009

Stasiła- Sieradzka M. (2010). Kompetencje, które warto posiadać w XXI wieku – próba poszukiwań. W: Lewicka D., Zbiegień-Maciąg L. (red.),





Wyzwania dla współczesnych organizacji w warunkach konkurencyjnej gospodarki. Kraków: Wydawnictwa AGH, s. 647-657.

Turner J.S., Helms D.B., (1999). *Rozwój człowieka*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.

Wołk Z. 2008, *Edukacyjne inspiracje pracy*, [w:] Gerlach R. (red.), *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz.

Woroniecka J., 1989: *Zajęcia aktywizujące uczniów do samodzielnego wyboru zawodu*. COM, Warszawa.

