

Beata Jakimiuk

Katedra Psychopedagogiki

Katolicki Uniwersytet Lubelski

Kariera jako obszar rozwoju człowieka w kontekście wyzwań rynku pracy

Career as the Human Development Area in the Context of Labour Market Challenges

Abstract: Article presents a theoretical study concerning career and its conditions. Career may be understood from economical perspective as being successful in professional life, and from humanistic one as a factor which determines human development in many areas of life. The article presents the meaning of adapted system of values as a basis for setting life goals and undertaking actions in the development of one's career. Properties, course and determinants of contemporary careers in the contexts of labour market requirements constitute subject for discussion here as well as analysis of values connected with the development of career.

Keywords: career, labour market, values, human development

Wstęp

Kariera jest procesem wielowymiarowym, powiązaniem z różnymi obszarami życia, którego centrum stanowi praca zawodowa. Jest kojarzona z osiągnięciem korzyści materialnych, zdobywaniem odpowiednich stanowisk czy wyższego statusu społecznego, ale też z wykorzystywaniem swojego potencjału i talentu, wykonywaniem interesujących i mobilizujących zadań, rozwijaniem wiedzy

i umiejętności, zaspokajaniem aspiracji i realizowaniem marzeń. Z drugiej strony sytuacja na rynku pracy związana z wysokim poziomem bezrobocia sprawia, że realizacja kariery służącej wieloaspektowemu rozwojowi człowieka jest coraz trudniejsza. Dzisiejsze kariery charakteryzują się przede wszystkim brakiem stabilności i przewidywalności. Jest to związane z dynamicznymi przemianami rynku pracy, nowymi technologiami, konkurencyjnością, rozwojem społeczno – ekonomicznym, uwarunkowaniami kulturowymi. Wysokie wymagania stawiane pracownikom zmuszają do coraz wydajniejszej pracy, podnoszenia kwalifikacji i zwiększenia dyspozycyjności. W takich warunkach człowiek doświadcza silnej presji, poczucia zagubienia i bezradności, niskiej samooceny, szczególnie w sytuacji zwolnienia z pracy, bezrobocia czy trudności ze znalezieniem i utrzymaniem pracy. Wobec tego powstaje pytanie o to, w jaki sposób człowiek ma radzić sobie z wyzwaniami rynku pracy, aby wykorzystywać i rozwijać swoje możliwości i realizować swoje człowieczeństwo? Z tego powodu zasadne wydaje się podjęcie rozważań dotyczących kariery rozumianej jako proces realizowania przyjętych wartości w różnych obszarach funkcjonowania człowieka, w odniesieniu do decyzji i działań dotyczących sfery zawodowej i życia osobistego.

W prezentowanym artykule przedmiotem analizy są własności współczesnych karier w kontekście wyzwań rynku pracy oraz wartości, które determinują sposób realizacji kariery. Celem badań jest ukazanie znaczenia przyjętego systemu wartości przy realizacji kariery w sytuacji niepewności i zagrożenia utratą pracy. Opracowanie ma charakter rozważań teoretycznych przeprowadzonych na podstawie analizy literatury dotyczącej zagadnień powiązanych z pracą, rozwojem kariery i jej uwarunkowaniami.

Artykuł prezentuje własności, przebieg i uwarunkowania współczesnych karier w perspektywie wymagań rynku pracy, przedstawia też karierę w aspekcie aksjologicznym jako proces służący rozwojowi człowieka, a także analizę wartości powiązanych z realizacją kariery.

Własności współczesnych karier w kontekście przemian rynku pracy

Przy analizie dzisiejszych karier warto odnieść się do kariery linearnej, obecnie rzadko realizowanej, której przykładem jest linia rozwoju zawodowego opisana przez Zygmunta Wiatrowskiego¹. Pierwszym etapem takiej kariery jest przygotowanie zawodowe, następnym adaptacja społeczno-zawodowa w miejscu pracy, kolejnym identyfikacja z zawodem i stabilizacja zawodowa. Uwieńczeniem linii

¹ Zob. Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2000, s. 371.

rozwoju zawodowego są sukcesy zawodowe związane z osiągnięciem mistrzostwa w zawodzie, wyższym stanowiskiem i zarobkami².

W czasach edukacji ustawicznej etap związany z przygotowaniem zawodowym występuje nie tylko przed podjęciem pierwszej pracy, ale może pojawić się w każdym innym okresie życia. Zdobywanie kwalifikacji zawodowych umożliwiają liczne kursy, szkoły policealne kształcące w zawodzie, studia licencjackie, magisterskie i podyplomowe. Kształcenie przez całe życie jest dzisiaj koniecznością, wymuszoną przez zmienną sytuację na rynku pracy, rozwój nowych technologii, potrzebę aktualizowania posiadanych kompetencji. Wobec tego można powiedzieć, że ten etap trwa przez całe życie zawodowe człowieka.

Proces adaptacji społeczno-zawodowej jest w dzisiejszych czasach mocno skrócony, ponieważ rzadko zdarza się, żeby człowiek pracował w jednym miejscu do emerytury. W związku z tym adaptacja w miejscu pracy odbywa się wielokrotnie w życiu zawodowym człowieka – tyle razy, ile zmienia pracę. Obecnie adaptacja społeczno-zawodowa wiąże się z szybkim przystosowaniem do warunków pracy, dlatego przejście do etapu identyfikacji z zawodem jest utrudnione lub wręcz niemożliwe, jeśli człowiek wykonuje różne zawody podczas realizacji kariery. Pełna lub choćby częściowa identyfikacja z zawodem jest możliwa tylko wtedy, gdy człowiek pracuje w tym samym zawodzie przez dłuższy okres. Dotyczy to również stabilizacji zawodowej, która oznacza stałe związanie się z zawodem i miejscem pracy, jest to jednak dzisiaj rzadkością.

Sukcesy zawodowe, przejawiające się w osiągnięciu wysokiego stanowiska, pozycji czy zarobków, są dzisiaj często udziałem bardzo młodych ludzi, których trudno traktować jako profesjonalistów, ponieważ mistrzostwo w zawodzie wymaga doświadczenia i wielu lat rzetelnej pracy. Nie są więc uwieńczeniem czy swoistą nagrodą za trud wieloletniego wysiłku, a raczej znakiem czasu.

Obserwujemy stopniowy zanik tradycyjnego modelu kariery linearnej, związanej ze stabilnymi warunkami pracy, przewidywalnością kariery zawodowej w stronę wielokierunkowej, dynamicznej i płynnej ścieżki kariery³. Oznacza to, że przebieg kariery coraz bardziej zależy od osoby ją realizującej, stając się swoistą własnością jednostki⁴, powiązaną z aktywną postawą wobec własnego rozwoju.

² Zob. tamże, s. 372–377.

³ Zob. Y. Baruch, *Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. Organizational and individual perspectives*, „Career Development International” 2004, Vol. 9 No. 1, s. 61.

⁴ Zob. Y. Baruch, *Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints*, „Human Resource Management Review” 2006, 16, s. 126.

Nowe trendy dotyczące opisywania współczesnych karier odnoszą się przede wszystkim do zmiennej i niepewnej sytuacji na rynku pracy, akcentując odpowiedzialność człowieka za realizację własnej kariery. Przykładami realizowanych obecnie karier mogą być: kariera zmienna, przybierającą różne formy (*protean career*), kariera bez granic (*boundaryless career*)⁵ albo kariera kalejdoskopowa (*kaleidoscope career*)⁶.

Kariera zmienna wiąże się z aktywnością i nastawieniem na rozwój. Osoba realizująca taką karierę kieruje się własnym systemem wartości przy podejmowaniu decyzji i działań, postępuje niestandardowo, biorąc pod uwagę istniejące okoliczności. Kariera zmienna oznacza, że to człowiek, a nie firma go zatrudniająca, zarządza swoją karierą, wykorzystując wszystkie doświadczenia edukacyjne i zawodowe oraz indywidualne cechy i predyspozycje. Wybory i działania odnoszące się do kariery stanowią równocześnie elementy integrujące różne obszary życia człowieka⁷. Istotną własnością takiego ujmowania kariery jest podkreślenie znaczenia ponoszenia osobistej odpowiedzialności za jej realizację.

Kariera bez granic odnosi się do ekonomicznych, technologicznych i społecznych realiów rynku pracy. Koncepcja tego typu kariery pokazuje skalę możliwych jej postaci, wyrażającą niezależność od tradycyjnej ścieżki kariery⁸. Kariera bez granic może łączyć się z mobilnością, przechodzeniem z jednej firmy do innej, może też dotyczyć wykorzystywania wszelkich możliwości rozwijania swoich kompetencji i potencjału zawodowego w danym miejscu pracy, wiąże się również z zanikaniem granic między aktywnością zawodową a innymi sferami życia. Taka kariera może łączyć się z przekraczaniem barier związanych z mobilnością fizyczną dotyczącą zmiany branży czy pracodawcy oraz z mobilnością psychologiczną oznaczającą gotowość do zmiany kariery⁹.

Koncepcja kariery kalejdoskopowej (ABC) podkreśla fakt, że człowiek realizujący karierę musi zmierzyć się z istotnymi dla jej rozwoju trzema kluczowymi kwestiami: autentycznością (*Authenticity*), równowagą (*Balance*) i wyzwaniem

⁵ Zob. Y. Baruch, *Managing careers. Theory and practice*. Harlow, Pearson Education Limited, 2004, s. 9.

⁶ Zob. L. A. Mainiero, S. E. Sullivan, *Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution*. „Academy of Management Executive” 2005, Vol. 19, No. 1, s. 106.

⁷ Zob. D. T. Hall, *Careers in Organizations*, Glenview, Scott, Foresman, 1976, s. 201.

⁸ Zob. M. B. Arthur, D. M. Rousseau, *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York 1996, s. 3–6.

⁹ Zob. S. E. Sullivan, M. B. Arthur, *The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility*, „Journal of Vocational Behavior” 2006, 69, s. 19–29.

(*Challenges*)¹⁰. Autentyczność odnosi się do zgodności roli zawodowej i środowiska pracy z wartościami przyjętymi przez człowieka, jego ideałami i poczuciem tożsamości. Równowaga dotyczy osiągnięcia optymalnego balansu między pracą a życiem pozazawodowym, natomiast wyzwania dotyczą pokonywania przeszkód, również tych, związanych z pracą oraz wykorzystywania wszelkich możliwości, dzięki którym człowiek rozwija swój potencjał. Trzy obszary (ABC) tworzą „lustra” kalejdoskopu, który można odnieść do sposobu realizacji kariery, co daje nieograniczone możliwości tworzenia różnych, unikalnych wzorów karier¹¹. Ten model kariery ukazuje perspektywę realizacji różnych dróg kariery, która zależy od osobistych wyborów, podejmowanych aktywności oraz sposobu reagowania na trudności.

Prezentowane modele karier uwzględniają różnorodność opcji i wiele możliwości rozwoju, podkreślając odpowiedzialność człowieka za przebieg własnej kariery. Odnoszą się do indywidualnej percepcji rozwoju kariery, utożsamianej z istotnymi wartościami, które wyznaczają cele i określają sposoby ich osiągnięcia.

Aksjologiczny wymiar kariery

Kariera jest pojęciem wieloaspektowym – można ją rozpatrywać w kategoriach rezultatów jako zdobywanie „coraz wyższych stanowisk i pozycji w działalności zawodowej, bądź jako przechodzenie z pozycji mniej cenionych w organizacji do pozycji wyżej uznawanych”¹² albo w kategoriach procesu rozwoju „postaw, wartości, umiejętności, zdolności, zainteresowań, cech osobowości i wiedzy, odnoszących się do pracy i obejmujących całe życie człowieka”¹³. Kariere można też analizować w wymiarze indywidualnym jako „wzorcową sekwencję postaw i zachowań jednostki, związanych z jej doświadczeniami w pracy lub, inaczej mówiąc rozwój zawodowy jednostki w toku jej życia”¹⁴ albo organizacyjnym¹⁵, kiedy ścieżki kariery ściśle wiążą się z głównymi celami i charakterem prowadzonej przez organizację działalności. Kariera może dotyczyć wyłącznie pracy zawodowej, nazywana jest wtedy karierą zawodową i oznacza „przebieg

¹⁰ Zob. L. A. Mainiero, S. E. Sullivan, *Kaleidoscope...*, dz. cyt., s. 113.

¹¹ Zob. tamże, s. 114.

¹² G. Filipowicz, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Warszawa 2004, s. 154.

¹³ A. Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu*, Warszawa 2003, s. 83.

¹⁴ A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, Warszawa 2008, s. 306.

¹⁵ Zob. J. Penc, *Kreatywne kierowanie: organizacja i kierownik jutra, rozwiązywanie problemów kadrowych*, Warszawa 2000, s. 265.

pracy zawodowej w konkretnym miejscu pracy¹⁶, a także „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 zawodowych¹⁷. Wielu badaczy odnosi karierę zarówno do życia zawodowego, jak i prywatnego, podkreślając wzajemne oddziaływania i przenikanie się obu obszarów¹⁸ – wtedy mówi się o karierze lub karierze całościowej (bez określenia „zawodowa”).

Złożony charakter kariery skłania do poszukiwań elementów, łączących prezentowane wcześniej sposoby jej analizowania. Wydaje się, że mogą być nimi wartości, które są obecne w różnych ujęciach kariery, zarówno zawodowej, jak i całościowej. Podstawą dalszych rozważań będzie przyjęcie założenia, że kariera jest procesem realizowania wartości. Stąd wynika, że kariera polegająca na dążeniu do osiągnięcia ważnych celów, wyznaczonych przez wartości jest czynnikiem rozwoju człowieka. Kariera jest procesem realizacji drogi rozwoju osobistego i zawodowego, obejmującym całe życie człowieka w wielu jego wymiarach, które się przenikają i wzajemnie na siebie oddziałują. Realizacja kariery przejawia się w nabywaniu wiedzy i umiejętności, poszerzaniu kompetencji poprzez aktywną postawę wobec własnego rozwoju i przyjęcie odpowiedzialności za swoje postępowanie, co może prowadzić do osiągnięcia sukcesów zawodowych i materialnych czy wysokiej pozycji społecznej, ale przede wszystkim łączy się z poszukiwaniem możliwości przeżywania swojego życia lepiej, dążeniem do wykorzystywania swojego potencjału i doświadczaniem swojej podmiotowości. Rozwój kariery jest rezultatem mądrych decyzji, wykorzystywania doświadczenia, aktualizowania swojego myślenia i działania, determinacji i pokonywania przeszkód w toku podejmowanych aktywności. Kariera wspomaga odnalezienie sensu i celu życia, jest drogą przemiany ku dojrzałości i wypełnianiu swojego człowieczeństwa.

Kariera dotyczy wszystkich ludzi, ponieważ każdy człowiek realizuje karierę nawet wtedy, jeśli sobie tego nie uświadamia, ponadto każdy człowiek realizuje niepowtarzalną, indywidualną karierę. Kariera bowiem nie zakłada sukcesu lub jego braku, pozwala natomiast określić fakty z życia człowieka i ich

¹⁶ W. Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy (z perspektywy pedagogiki pracy)*, Toruń 2008, s. 229.

¹⁷ M. Suchar, *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk 2003, s. 92.

¹⁸ Zob. B. Wojtasik, *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, Warszawa 2011, s. 22.

konsekwencje¹⁹, jest unikatową sekwencją zawodów, stanowisk, miejsc pracy, pełnionych ról²⁰, zdarzeń życiowych, podejmowanych decyzji i działań oraz ich rezultatów. Kariera jest procesem złożonym, który odbywa się w różnych obszarach i różnych etapach życia człowieka – dotyczy życia zawodowego i pozazawodowego, etapu poprzedzającego pracę zawodową i całego późniejszego życia zawodowego i osobistego, w tym okresu emerytalnego²¹. Odnosi się do rozwoju intelektualnego, psychicznego, fizycznego, społecznego, kulturowego, moralnego i duchowego człowieka, przy czym wymienione kategorie są wzajemnie powiązane, dlatego można wnioskować, że prawidłowo kształtowany proces kariery prowadzi do integralnego rozwoju człowieka. Łączy się ze zdobywaniem wiedzy i umiejętności, wykorzystaniem zdolności i talentów, kształtowaniem cech charakteru.

Istnieje ścisły związek między wartościami a obranym rodzajem kariery całościowej. Kariera zawsze opiera się na wartościach – wyznaczają one cele do osiągnięcia, określają potrzeby, przekonania, preferencje oraz sposób postępowania.

Wartości odnoszą się do oczekiwań człowieka związanych z pracą, życiem osobistym, karierą. Kształtują aspiracje i zainteresowania, są ważnym kryterium dokonywanych wyborów zawodowych i osobistych. Posiadanie własnej hierarchii wartości w istotny sposób determinuje podejmowanie decyzji i strategii działania przy realizacji kariery, co umożliwia świadome kierowanie rozwojem życia zawodowego i osobistego oraz daje możliwość bycia podmiotem i kreatorem swojego życia. W ten sposób kariera jest powiązana z aktywnym działaniem w życiu codziennym. Orientacja na wartości reguluje relacje między wykonywaną pracą a życiem pozazawodowym, co ma znaczenie dla odczuwania satysfakcji życiowej i poczucia spełnienia.

Kariera umożliwia odkrywanie, realizowanie i przekazywanie wartości, ukazując perspektywę wartościowego stylu życia i wykorzystania swojego potencjału. Przebieg kariery dotyczy wielu kontekstów życia każdego człowieka, dla których wartości stanowią wspólną płaszczyznę wyznaczającą sposób postępowania i kierunek działania. Kariera związana z urzeczywistnianiem wartości pomaga ludziom wyrwać się z przeciętności, pozostać otwartym na wyzwania świata, zmieniać siebie samego i swoje otoczenie, realizować aspiracje i zobowiązania w aspekcie indywidualnym i społecznym.

¹⁹ Zob. A. Miś, *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Kraków 2007, s. 23.

²⁰ Zob. A. Cybal-Michalska, *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Kraków 2013, s. 37.

²¹ Zob. E. L. Herr, S. H. Cramer, *Planowanie kariery zawodowej. Część I*, Warszawa 2001, s. 33.

Wartości powiązane z realizacją kariery

Jedną z najważniejszych wartości nierozłącznie związanych z karierą jest praca. Jeśli założymy, że karierę rozumiemy jako podejmowanie aktywności w różnych obszarach życia, to praca z nią powiązana dotyczy nie tylko pracy zawodowej, dającej środki utrzymania, ale można ją też rozumieć szerzej – jako wszelką działalność służącą innym ludziom, np. pracę wykonywaną w domu, dla najbliższych, w organizacjach charytatywnych, itp. Tak pojmowana praca związana z wysiłkiem i trudem na rzecz innych służy wspomaganie innych osób, ale również urzeczywistnianiu człowieczeństwa²² osoby, która ją wykonuje. Aby praca była wartością powinna służyć rozwojowi i generowaniu kolejnych wartości. Warunkiem rozwoju jest przyjęcie i dążenie do wartości zgodnych z naturą i godnością człowieka, a nie wartości pozornych, dających złudę szczęśliwego życia, często osiąganym drogą „na skróty” i w rezultacie prowadzących do krzywdy i bolesnych konsekwencji. Przykładem może być bezwzględne dążenie do zdobycia nadmiernych środków materialnych, które może skutkować zjawiskiem pracobolizmu, brakiem czasu dla rodziny i życia prywatnego, utratą zdrowia. Dobra materialne, środki techniczne, pożywienie, pieniądze stanowią podstawę bytu i egzystencji człowieka. Dają poczucie bezpieczeństwa i stabilności, a także stwarzają człowiekowi możliwość kreowania i przeżywania tego, co stanowi duchowy wymiar ludzkiego życia. Jednak wartości materialne są jedynie środkiem, który umożliwia przeżywanie istoty człowieczeństwa. Stanowią zaledwie otoczkę życia, określają człowieka w kategoriach posiadania, nie są tym, co stanowi istotę i sens ludzkiego życia.

Praca może być też traktowana jako środek do zdobycia wyższej pozycji, sławy czy popularności, czyli kariery rozumianej w kategoriach zysków i sukcesów. Jeśli ktoś uzna je za wartości ważne, będzie dążył do ich osiągnięcia. Zamiaty dotyczące zdobycia środków materialnych czy cenionych pozycji społecznych nie są niczym negatywnym, jeśli realizowane są poprzez uczciwą, rzetelną pracę, wytrwałość w pokonywaniu trudności i moralne postępowanie.

Praca zapewnia nie tylko środki niezbędne do codziennego życia, ale też prowadzi do postępu, rozwoju cywilizacji i kultury²³. Człowiek ze swej natury dąży do odkrywania i przeżywania prawdy, dobra i piękna, tworzy świat kultury, w którym te wartości ukazują się. Wartości te kreują osobowość jednostki,

²² Zob. Jan Paweł II, *Laborem exercens*, w: *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, Gałkowski J. (red.), Lublin 1986, s. 21.

²³ Zob. tamże, s. 8.

a także wyznaczają postawy i zasady określające sposób postępowania, stawiając człowieka w obliczu wyborów i dylematów, stwarzając tym samym możliwość określenia się człowieka jako osoby.

W badaniach CBOS dotyczących deklarowanych wartości i norm Polaków praca zawodowa znajduje się wciąż wśród czterech najczęściej wybieranych wartości. Jednak przed nią znajdują się kolejno: szczęście rodzinne, zachowanie dobrego zdrowia i uczciwe życie²⁴. Posiadanie udanej rodziny jest wartością najbardziej cenioną i ta tendencja utrzymuje się od lat²⁵. Rodzina pełni ważną rolę przy realizacji kariery – jest niezastąpionym źródłem wsparcia szczególnie w trudnych okolicznościach związanych z wykonywaniem pracy lub w sytuacji bezrobocia. Stanowi też siłę sprawczą dążenia do osiągnięć zawodowych i zapewnienia środków materialnych na jej utrzymanie. Z drugiej strony uwarunkowania rodzinne mogą stanowić poważną barierę w realizacji kariery, przede wszystkim związaną z ograniczeniem mobilności i zmianą miejsca zamieszkania, czasem z niemożnością podjęcia pracy w określonych godzinach.

Życie rodzinne może stać się źródłem pozytywnych emocji, które przeniosą się na funkcjonowanie zawodowe. Z drugiej strony realizacja kariery kształtuje w jednostce umiejętności, wzory zachowań, postawy czy sposoby myślenia, które ułatwiają jej wypełnianie ról rodzinnych. Pracownik może np. nauczyć się w pracy obowiązkowości czy nabyć pewności siebie, a z kolei te cechy pozwalają mu stawać się lepszym partnerem czy rodzicem. Zakłócenie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym prowadzi do negatywnych konsekwencji dla pracownika, jego rodziny i organizacji go zatrudniającej. Konflikty rodzinne prowadzą do sytuacji, w której maleje zaangażowanie zatrudnionych w wykonywaną pracę, co skutkuje obniżeniem wydajności i może prowadzić do utraty pracy albo przeciwnie, pracownik zaczyna poświęcać pracy coraz więcej czasu, co przynosi negatywne rezultaty w życiu małżeńskim i rodzinnym. Najkorzystniejsza sytuacja występuje wtedy, gdy realizacja kariery i życie rodzinne wzajemnie się uzupełniają i wzbogacają.

Funkcjonowanie rodziny określają wyznawane wartości i relacje zachodzące między jej członkami. Rodzina stanowi ogromną siłę, trzeba jednak o nią dbać, pielęgnować zasady i wartości, które ją scalają. Sukcesy odnoszone przy realizacji kariery są rezultatem wsparcia, jakie dają kochające osoby, bez nich też trudno cieszyć się w pełni z osiągnięć zawodowych.

²⁴ Zob. Komunikat z badań CBOS, *Wartości i normy*, BS/111/2013, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_111_13.PDF, s. 5–6 [dostęp: 12.05.2014].

²⁵ Zob. tamże.

Kolejną, istotną wartością wskazaną w badaniach CBOS jest zdrowie, które jest rezultatem prowadzenia zdrowego stylu życia, dbania o właściwe odżywianie, ruch, wypoczynek i sen. Rozwój kariery oznacza też troskę o podejmowanie aktywności w czasie wolnym od pracy, o rozwijanie swoich zainteresowań, realizowanie się w rolach innych niż zawodowa. Zaniedbanie tego obszaru życia prowadzi do przemęczenia, zaburzeń w funkcjonowaniu organizmu, kłopotów zdrowotnych i wypalenia zawodowego, co z kolei skutkuje problemami zawodowymi i osobistymi. Zachowanie dobrego zdrowia jest związane z utrzymaniem stałej harmonii między wszystkimi ważnymi aspektami życia równocześnie, aby funkcjonowały w synergii. Przede wszystkim wiąże się to z uświadomieniem sobie istotnych wartości, samokontrolą i odpowiedzialnością za nieprzekraczanie granic. Dlatego ważne jest, aby sfera prywatna i zawodowa nie tyle były rozdzielone, co raczej harmonijnie połączone i przenikały się wzajemnie, aby praca, rodzina, pasje, spędzanie czasu wolnego tworzyły spójną całość, stanowiącą źródło satysfakcji.

Uczciwe życie, które według badań CBOS jest wartością cenioną jeszcze wyżej niż praca zawodowa dotyczy wartości moralnych, które pełnią nadrzędną rolę w odniesieniu do dokonywanych wyborów i podejmowanych działań w każdym obszarze życia. Kariera, która umożliwia odkrywanie i realizowanie swoich możliwości, dążenie do osiągnięcia ważnych celów prowadzi do autentycznego rozwoju człowieka tylko pod warunkiem etycznego postępowania. Uczciwość to życie w prawdzie, prostolinijne zachowanie, bycie szczerym, godnym zaufania, sprawiedliwym, autentycznym, szlachetnym i prawym. Oznacza zachowanie moralne w każdych okolicznościach nawet wtedy, gdy inni tego nie widzą lub nie oczekują i gdy jest to niewygodne i może narazić na przykrości. Wymaga czasem przeciwstawienia się większości, odwagi i męstwa w podejmowaniu wyborów i działań, jest wartością, która sprawia, że każda kariera oparta na uczciwości staje się źródłem kolejnych wartości. Postawa uczciwości przy realizacji kariery jest jedną z najbardziej istotnych kwestii. Stopniowy zanik uczciwości w różnych sferach życia prowadzi do coraz bardziej widocznej demoralizacji.

Być uczciwym to znaczy wywiązywać się właściwie z wszelkich obowiązków, stając się przez to osobą godną zaufania. Nieuczciwością jest wszystko to, co jest z tym sprzeczne, tzn. lekceważenie obowiązków, przekraczanie uprawnień, poczucie bezkarności, przewrotność, szkodenie innym, prywatna, cwaniactwo, kunktatorstwo, hipokryzja, zakłamanie, zachłanność, kumoterstwo, kradzież, oszustwo, bezwzględność, brak wrażliwości, obmowa, wyłudzenie, korupcja, podstęp i fałsz. Skutki nieuczciwości niszczą człowieka. Kariera, podczas której

występują takie wykroczenia może być określana jako „karierowiczostwo”, czyli dążenie do osiągnięć za wszelką cenę, bezwzględne realizowanie celów, nie liczenie się z ludźmi i zasadami. W takiej sytuacji kariera nie służy rozwojowi człowieka, stając się miejscem jego upadku i demoralizacji.

Realizacja kariery jest ściśle związana z wartościami takimi, jak: praca, rodzina, zdrowie i uczciwe życie. Człowiek realizujący karierę, której podstawą są wartości ma poczucie sensu i celu życia, podejmuje mądre decyzje, wykorzystuje doświadczenie, aktualizuje myślenie i działanie, jest zdeterminowany w pokonywaniu przeszkód. Wartości jako ramy myśli, postaw i zachowań składają się na spójny system, który pozwala człowiekowi przetrwać trudności, a także osiągnąć szczęście w życiu osobistym oraz sukces i satysfakcję w pracy zawodowej.

Podsumowanie

Dynamiczne zmiany cywilizacyjne, społeczne i gospodarcze, będące rezultatem rozwoju nowych technologii powodują, że człowiek doświadcza niepewności i obaw o swoją przyszłość. Odbiera swoje życie jako nieustanne zmaganie się z trudnościami, szuka sposobu na znalezienie właściwego kierunku dążeń, uniezależnienie się od destrukcyjnego wpływu otoczenia na samopoczucie i zdrowie. Uporządkowany system wartości i przekonań daje szansę na przewycięzenie poczucia bezsilności związanego z niestabilną sytuacją na rynku pracy, wzmacnia odporność na niepowodzenia, daje możliwość doceniania małych sukcesów, pozwala lepiej kontrolować sprawę, na które można mieć realny wpływ.

Przyjęte wartości określają, jak żyjemy, jakie są nasze cele i jaki jest nasz stosunek do innych. Wartości oddziałują korzystnie na tych, którzy je praktykują i na tych, do których są skierowane. Wartości odgrywają ogromną rolę – są źródłem wszelkich wyborów i działań człowieka, nadając konkretny wymiar codziennemu życiu. Przyjęte wartości pozwalają określić, kim jest człowiek i dokąd zmierzają, a także zrozumieć, co kształtuje jego karierę. Człowiek, który kieruje się wartościami ma szansę na szczęśliwe życie i satysfakcję z realizowanej kariery.

Kariera stanowi drogę do celu, jakim jest rozwój człowieczeństwa osoby ją realizującej. Jest więc ciągiem kolejnych zdarzeń, które są konsekwencją decyzji i działań podejmowanych przez osobę świadomą i wolną, w poczuciu odpowiedzialności za przebieg swojego życia. Droga jest przy tym równie ważna, jak cel. Wartości pozwalają na przewycięzenie banalności, schematów i prozy codziennego życia skupionego wokół dążeń do zdobycia dóbr materialnych. Pozwalają wyjść poza postrzeganie życia w aspekcie pokonywania trudności i problemów.

Nadają sens ludzkiemu istnieniu, przekształcając je ze skupionej wokół dóbr materialnych egzystencji w wartościowe życie.

Przebieg kariery związanej z realizowaniem wartości łączy się ze zdobywaniem wiedzy, umiejętności i mądrości, kształtowaniem charakteru, ciągłym ubogacaniem siebie i innych, przede wszystkim jednak z wykorzystywaniem swojej podmiotowości, czego wyrazem jest integralny i realny rozwój. Kariera oparta na urzeczywistnianiu podmiotowości oznacza nieustanne poszukiwanie rozwiązań, nadzieję na poprawę sytuacji, nie poddawanie się trudnościom. Człowiek doświadczający poczucia podmiotowości świadomie kształtuje swój rozwój poprzez uaktywnienie własnego potencjału oraz odkrycie i urzeczywistnianie wartości, co prowadzi do wartościowego sposobu realizowania kariery.

Artykuł, ze względu na ograniczoną objętość nie wyczerpuje wszystkich aspektów omawianej problematyki. Poruszane w nim zagadnienia skłaniają do podjęcia szerszej analizy ze szczególnym uwzględnieniem roli wartości w karierze realizującego ją człowieka.

Literatura przedmiotu

- Arthur M. B., Rousseau D. M., *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, New York 1996.
- Baruch Y., *Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints*. „Human Resource Management Review” 2006, 16.
- Baruch Y., *Managing careers. Theory and practice*. Harlowa 2004.
- Baruch Y., *Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. Organizational and individual perspectives*. „Career Development International” 2004, Vol. 9 No. 1.
- Cybal-Michalska A., *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Kraków 2013.
- Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Warszawa 2004.
- Furmanek W., *Zarys humanistycznej teorii pracy (z perspektywy pedagogiki pracy)*, Toruń 2008.
- Hall D.T., *Careers in Organizations*, Glenview 1976.
- Herr E. L., Cramer S. H., *Planowanie kariery zawodowej. Część I*, Warszawa 2001.
- Jan Paweł II. *Laborem exercens*, w: *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, Gałkowski J. (red.), Lublin 1986.
- Komunikat z badań CBOS, *Wartości i normy*, BS/111/2013, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_111_13.PDF [dostęp: 12.05.2014].

- Mainiero L. A., Sullivan S. E., *Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution*. „Academy of Management Executive” 2005, Vol. 19, No. 1.
- Miś A., *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Kraków 2007.
- Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu*, Warszawa 2003.
- Penc J., *Kreatywne kierowanie: organizacja i kierownik jutra, rozwiązywanie problemów kadrowych*, Warszawa 2000.
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, Warszawa 2008.
- Suchar M., *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk 2003.
- Sullivan S. E., Arthur, M. B., *The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility*, „Journal of Vocational Behavior” 2006, 69.
- Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2000.
- Wojtasik B., *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, Warszawa 2011.