

**Karolina ŁANIEC**  
**Bogusław PIETRULEWICZ**  
Uniwersytet Zielonogórski

## **KARIERA ZAWODOWA PRACOWNIKÓW I MOŻLIWOŚCI JEJ KSZTAŁTOWANIA W PROCESIE PRACY**

### **Wprowadzenie**

Dla każdego człowieka praca zawodowa odgrywa znaczącą rolę w życiu. Należy zastanowić się, jakie możliwości otrzymuje pracownik, aby kształtować swoją karierę zawodową w procesie pracy. Istotne jest, jakie możliwości dają przedsiębiorstwa, aby ich pracownicy mogli i chcieli rozwijać się zawodowo. Czy w dzisiejszych czasach ludziom zależy na własnym rozwoju? Czy przedsiębiorstwo daje im takie możliwości? Czy procesy kształtowania kariery zawodowej pracowników wpisywane są w politykę firm i przedsiębiorstw, które coraz częściej wymagają od pracowników wyższych kwalifikacji i umiejętności? Podejmując próbę odpowiedzi na powyższe pytania podjęto badania literaturowe oraz empiryczne nad możliwościami kształtowania rozwoju kariery zawodowej w procesie pracy.

### **Kariera zawodowa – podstawowe pojęcia**

Na podstawie literatury poznajemy różne określenia pojęcia kariera zawodowa. Termin ten najczęściej wiążemy z potrzebą osiągnięć w pracy i zmianami, które zachodzą na naszej drodze zawodowej. Mówiąc o zmianach musimy mieć także na myśli zmiany w jednostce ludzkiej, które „...zachodzą w sposób nieprzypadkowy a pomiędzy kolejnymi fazami rozwojowymi istnieją określone związki. Przyjmuje się, że każda zmiana zawiera zależność i jest funkcją poprzedzającej, czyli następująca nie zachodzi bez niej”.<sup>1</sup> Podejmując rozważania na temat terminologii kariery zawodowej należy powiedzieć, że kariera zawodowa to „...postęp, osiąganie kolejnych poziomów rozwoju zawodowego i związanych z nim profitów (nie tylko tych dotyczących sfery finansowej). Chodzi o to, aby wraz z upływem czasu osiągnąć 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”.<sup>2</sup>

Aleksy Pocztownski w sposób bardzo trafny określił termin kariery zawodowej. Otóż pojęcie to rozumie jako „wzorcową sekwencję postaw i zachowań jednostki, związaną z jej doświadczeniami w pracy w okresie jej życia. Oznacza, to, że każdy człowiek czynny zawodowo realizuje swoją karierę zawodową, nawet, jeśli tego faktu nie uświadamia sobie w pełni. Tak rozumiana kariera jest dynamicznym procesem doświadczania sukcesów i rozczarowań, w których można wyróżnić kilka

<sup>1</sup> M. Rybakowski: *Aksjologiczny kontekst bezpieczeństwa pracy w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa pracownika*. W: B. Pietrulewicz (red.): *Współczesne problemy edukacji, pracy i zatrudnienia pracowników*. Zielona Góra 2005, s. 188

<sup>2</sup> E. Krause: *Modele (przebiegu) kariery zawodowej człowieka*. „Problemy Profesjologii” 2006, nr 1, s. 145

typowych etapów składających się na proces rozwoju kariery”.<sup>3</sup> Kariera zawodowa staje się perspektywą dopasowywania swoich umiejętności i osobowości do zawodu, a tym samym do gromadzenia doświadczeń, nabywania nowych kwalifikacji, a przy tym negocjowania satysfakcjonujących warunków ekonomicznych.<sup>4</sup> W gromadzeniu doświadczeń zawodowych ważną rolę odgrywają procesy poznawcze człowieka, emocjonalne i sprawcze.<sup>5</sup> Rozwój kariery zawodowej zależy głównie od indywidualnego charakteru człowieka, przebiega on przez całe życie, „...a obejmuje nie tylko sprawy zawodowe, lecz również wszystkie problemy dotyczące okresu poprzedzającego aktywność zawodową i okresu po ustaniu zatrudnienia, jak też problemy integracji ról zawodowych z pozazawodowymi, zwanymi społecznymi lub życiowymi, czy nawet modele gospodarowania czasem wolnym. Rozwój kariery jest więc procesem, kształtującym się pod wpływem wielu czynników m. in. natury fizycznej, psychicznej, socjologicznej, edukacyjnej, demograficznej, prawnej, ekonomicznej...”.<sup>6</sup> Rozwój jest to „proces kierunkowanych zmian, w toku których obiekty danego rodzaju przechodzą od formy lub stanów prostszych, niższych, mniej doskonałych, do form lub stanów bardziej złożonych, wyższych, doskonalszych pod jakimś względem”.<sup>7</sup> W ujęciu tym rozwój rozumiany jest jako postęp, doskonalenie. Konkludując, rozwój będziemy rozumieć jako:

- przyrost ilościowy: wiedzy, umiejętności;
- osiągnięcie dojrzałości: do pełnienia funkcji, zachowania równowagi;
- osiągnięcie doskonałości;
- zmiany jakościowe, czyli zdobywanie coraz większych kwalifikacji zawodowych.

Podając analizie definicje kariery zawodowej, należy zwrócić uwagę na to, czym jest praca zawodowa. Mówimy, że jest to „działalność ludzi organizowana społecznie w taki sposób, aby prowadziła do powstawania wytworów społecznie wartościowych i do podnoszenia jakości życia wykonujących ją jednostek”.<sup>8</sup> Rola, jaką spełnia praca zawodowa ma bardzo duże znaczenie u dorosłego człowieka. Jest ona nie tylko warunkiem życia, często jego celem, ale także formą aktywności danej osoby. Praca zawodowa, jak już wspomniano wyżej, dla wielu może być nie tylko celem życia, ale także źródłem zadowolenia, ale też z drugiej strony powodem wielu zmartwień i trosk. Dlatego powinno badać się ją w różnych aspektach (najlepiej pedagogicznym), w celu określenia kwalifikacji zawodowych pracowników oraz tego, jakie powinni mieć oni przygotowanie zawodowe do wykonywania danej pracy zawodowej.

Współczesny pracownik chcący pracować w firmie powinien być przygotowany na radzenie sobie z wysokim poziomem zawodowej niepewności, czyli uczyć się i zdobywać ciągle nowe umiejętności. Każdy człowiek czynny zawodowo musi stawić czoło ciągłym zmianom i wyzwaniom, które będą miały wpływ na jego życie prywatne i zawodowe. Te zmiany i wyzwania będą albo ograniczały jego rozwój,

<sup>3</sup> Podane za: I. Korcz, B. Pietrulewicz: *Kariera zawodowa*. Zielona Góra 2003, s. 21

<sup>4</sup> J. Strużyna, E. Madej: *Przyszłość zarządzania karierą*. W: *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi* 2005, nr 2, s. 24

<sup>5</sup> M. Rybakowski: *Kultura pracy a poziom bezpieczeństwa pracowników*. W: S.M. Kwiatkowski (red.): *Przedsiębiorstwo w rozwoju zawodowym pracowników*. Warszawa 2007, s. 165

<sup>6</sup> I. Korcz, B. Pietrulewicz, op. cit., s. 20-21

<sup>7</sup> Z. Wołk: *Rozwój zawodowy na tle życia. Życie człowieka jako proces rozwojowy*. „Problemy Profesjologii” 2005, nr 1 s. 39

<sup>8</sup> Z. Wiatrowski: *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz 1997, s. 54

albo staną się szansą na świetną ścieżkę jego rozwoju. Wygrają ci, którzy podejmą świadome, przemyślane decyzje dotyczące rozwoju swojej kariery zawodowej, a także postawią na wysiłek rozwoju swojej osobowości i umiejętności zawodowych, a także będą chcieli dążyć za sukcesem swojej kariery. Rozwój ścieżki kariery jest znacząco uzależniony z celowym wykorzystaniem własnych talentów i umiejętności.<sup>9</sup>

W rzeczy samej, o karierze zawodowej można mówić wówczas, gdy ludzie dążą do jej rozwoju i gdy dbają o nią. Ma ona charakter indywidualny, wyjątkowy. Ważne jest określenie swoich zainteresowań, które odgrywają znaczącą rolę w jej przebiegu. Pobudzają one do podejmowania działań ukierunkowanych na określoną dziedzinę, własnych uzdolnień oraz pomagają określić cel pracy zawodowej. To w pracowniku tkwi największy problem rozwoju kariery zawodowej, to on sam musi chcieć się rozwijać. Od pracownika zależy także rozwój i funkcjonowanie firmy. Uznaje się, że na rozwój firmy wpływa wiedza, umiejętności, doświadczenie i cechy osobowościowe pracowników, dlatego konieczne stają się dopasowania w sposób optymalny pracowników do stanowisk, zaś pracownicy muszą dbać o swój sukces zawodowy, nazywany często karierą.<sup>10</sup> W związku z tym w ostatnim okresie czasu pracodawcy umożliwiają pracownikom dalszy rozwój, aby to oni przynosili korzyści firmie oraz samym sobie. Nie wszyscy pracownicy są jednak chętni by robić coś w tym kierunku, dlatego pracodawcy nie chcąc zwalniać dobrego pracownika zachęcają go różnymi czynnikami (w zależności, z jakim typem pracownika mają do czynienia), które są dla niego korzystne. Można tu zaliczyć m.in.: korzyści materialne, środowisko pracy, potrzebę bezpieczeństwa, otoczenie społeczne, potrzebę zmian, utożsamianie się ze szczytną ideą, ukierunkowanie na wyznania, potrzebę niezależności, preferowany styl życia, potrzebę prestiżu, chęć podnoszenia swoich kwalifikacji, zainteresowania, potrzebę wiedzy, satysfakcję.<sup>11</sup> Niestety nie wszędzie tak jest. Nie każdy może dostać taką możliwość rozwoju od pracodawcy, ponieważ zatrudniający boi się, że „uczeń przerośnie mistrza” i będzie on dla niego kolejną konkurencją. Pracodawca musi nauczyć się, odpowiednio zarządzać swoimi pracownikami, tak aby dwie strony były zadowolone: pracownik, który ma możliwość rozwoju i pracodawca, mający korzyści z pracownika. Kolejnym zagadnieniem występującym na drodze kariery zawodowej jest brak znajomości przez pracowników zasad występujących podczas jej kształtowania. W oparciu o literaturę przedmiotu rozważań zauważono różne wskazówki, które przedstawiają doświadczeni profesjonaliści, R.A. Weber<sup>12</sup> i A. Poczowski<sup>13</sup>. Warto zatem przyrzeć się bliżej powstałemu problemowi, który dotyczy możliwości kształtowania kariery zawodowej w procesie pracy.

<sup>9</sup> www.opoka.org.pl, (pobrano dnia 23.03.2007)

<sup>10</sup> J. Poczesna: *Wymagania rynku pracy w kontekście budowania kariery zawodowej*. „Problemy Profesjologii”, 2006, nr 1, s. 106

<sup>11</sup> M. Kalinowski: *Kariery pracownicze*. W: W. Golnau (red.): *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa 2004, s. 388-391

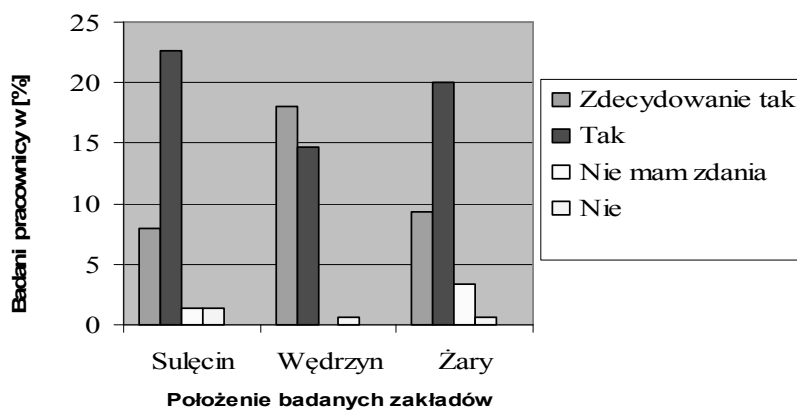
<sup>12</sup> R.A. Weber: *Zasady zarządzania organizacjami*. Warszawa 1996, s. 602-605

<sup>13</sup> A. Poczowski: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod*. Kraków 1998, s. 254-255

### Kształtowanie kariery zawodowej na podstawie przeprowadzonych badań

Celem przeprowadzonych badań było zdiagnozowanie, czy i jakie możliwości dają przedsiębiorstwa, aby ich pracownicy mogli kształtować swą karierę zawodową? Badania przeprowadzono w trzech zbiorowościach zawodowych. Badaniom poddano pracowników zakładu produkcyjnego w Sulęciniu (50 osób), Jednostki Wojskowej w Wędrzynie (50 osób), oraz pracowników zakładu produkcyjnego w Żarach (50 osób), (wszystkie w województwie Lubuskim). Podczas badań wykorzystana została metoda sondażu diagnostycznego z zastosowaniem kwestionariusz ankiety. Respondenci odpowiadali na dwadzieścia sześć pytań dotyczących możliwości rozwoju kariery zawodowej oraz na sześć pytań, które mówiły o danych personalnych respondentów. Dane zawarte w zebranych ankietach pozwoliły na zanalizowanie postawionego problemu badań.

Z badań wynika, że większość respondentów to mężczyźni, co potwierdza, że w województwie lubuskim zatrudnianych jest więcej mężczyzn niż kobiet, a większość z nich to osoby pozostające w związku małżeńskim. Spośród badanych respondentów 66 osób stanowiła grupa osób zamieszkująca miasto powyżej 50 tysięcy mieszkańców. Należy zaznaczyć w tym miejscu, że osoby zamieszkujące miasta mają większą szansę na znalezienie pracy. Oczywiście rzeczą jest, że im większa aglomeracja tym większe zapotrzebowanie na pracę. Największą grupą wśród respondentów, w liczbie 66 osób, byli pracownicy mający od 4 do 10 lat stażu pracy. Powyższy stan wynika z faktu, iż do badań wytypowani zostali głównie ludzie w młodym wieku, którzy niedawno zaczęli swoją drogę kariery zawodowej. Przy tym większościowa obecność młodych ludzi w zespołach pracowniczych poddyktowana jest faktem, że badane zakłady pracy stawiają na swój rozwój, poprzez rozwój młodych, kreatywnych pracowników w nich zatrudnianych. Oczywiście sprawą jest, że w dzisiejszych czasach pracodawca wymaga od pracownika coraz większych kwalifikacji i umiejętności, dlatego też większość respondentów w badanych zakładach pracy miała wykształcenie średnie.



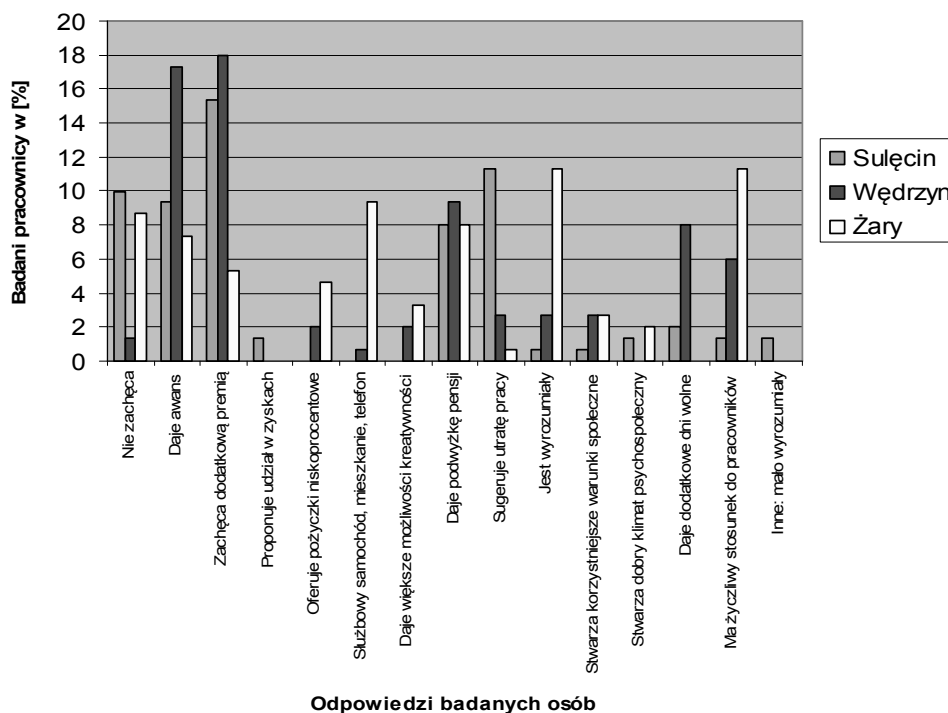
**Rysunek nr 1.** Zainteresowanie rozwijaniem kariery zawodowej w opiniach badanych pracowników

Analizując problem możliwości, jakie są dawane pracownikom w zakresie rozwoju kariery zawodowej przez pracodawców, można śmiało powiedzieć, że pracodawcy wymagają od pracownika coraz wyższych kwalifikacji oraz tego, aby zawsze doskonalił on swe umiejętności. Dzięki temu, że pracodawcy dostrzegają potrzeby rozwojowe swoich podwładnych, wielu z nich realizuje postawione przez siebie cele zawodowe. Duża grupa pracowników chce rozwijać swoją karierę zawodową (patrz rys. 1), ponieważ dostanie wyższe wynagrodzenie i osiągnie wyższą pozycję społeczną. Pracodawcy w badanych zakładach pracy dają możliwości rozwoju kariery zawodowej głównie przez organizowanie szkoleń wewnątrzzakładowych.

Dzięki pracy zawodowej każdy pracownik ma szansę rozwinąć swoją karierę zawodową. Jedno na drugie oddziałuje, bo bez pracy nie można by było osiągnąć kariery. Mówiąc krótko należy powiedzieć, iż warunki, atmosfera, organizacja pracy mają bardzo duży wpływ na efektywność pracy pracowników.

Zakłady pracy, w których zostały przeprowadzone badania stwarzają odpowiednie warunki do pracy. Pracodawca zachęca pracowników (patrz rys. 2), aby osiągnęli oni jeszcze lepsze wyniki w pracy. Ciężka i solidna praca rzutuje na sukces i renomę firmy. Jedno łączy się z drugim tworząc całość.

Po przeprowadzeniu badań i analiz teoretycznych można sformułować kilka uogólnień dla badanych środowisk. Analizując problem możliwości kształtowania kariery zawodowej pracownika przez przedsiębiorstwo można śmiało powiedzieć, że pracodawca wymaga od pracownika coraz wyższych kwalifikacji i aby pracownicy doskonalili swe umiejętności. Dzięki temu, że pracodawca dostrzega potrzeby rozwojowe swoich podwładnych wielu z nich realizuje postawione przez siebie cele zawodowe. Duża grupa pracowników chce rozwijać swoją karierę zawodową, ponieważ dostanie wyższe wynagrodzenie i osiągnie wyższą pozycję społeczną. Pracodawca w każdej firmie daje pracownikom możliwości kształtowania kariery zawodowej, głównie przez organizowanie szkoleń wewnątrzzakładowych. Rozważając problem dotyczący pracy zawodowej a rozwoju kariery zawodowej należy powiedzieć, że warunki, atmosfera, organizacja pracy mają bardzo duży wpływ na efektywność pracy pracowników. Zakłady pracy, w których zostały przeprowadzone badania stwarzają odpowiednie warunki do pracy podopiecznych a pracodawca zachęca ich, aby osiągnęli oni jeszcze lepsze wyniki w pracy. Wiadomym jest, że solidna praca pracowników rzutuje na sukces i prestiż firmy. Jedno łączy się z drugim tworząc synergii w pracy.



**Rysunek nr 2:** Czynniki zachęcające pracownika do osiągnięcia lepszych wyników w pracy na podstawie opinii badanych pracowników

Na uwagę zasługuje fakt oddziaływania, jaki występuje pomiędzy karierą zawodową a efektywnością pracy, gdyż pracownik spełniony, wykonuje swoje obowiązki jeszcze lepiej. Jeżeli pracobiorca ma zaspokojone potrzeby niższego rzędu, to może wówczas poświęcić się pracy i realizować zawodowo. Po osiągnięciu zamierzonego celu, jakim było osiągnięcie kariery zawodowej, pracownik wykonuje pracę, na której mu zależy. Praca staje się pasją, a nie przymusem. Spełniony pracownik to efektywny pracownik. Człowiek osiągający sukcesy zawodowe skupia się na wykonywanych obowiązkach. Rozwijający się pracownik przynosi dla firmy korzyści, a jego efektywność wzrasta stopniowo wraz z własnym rozwojem.

### Zakończenie

W wyniku przeprowadzonej analizy literatury w zakresie kształtowania kariery zawodowej w procesie pracy oraz badań własnych, możemy sformułować ogólne wnioski i konkluzje. Dotyczą one w pierwszej kolejności pracodawców. Pracodawcy powinni zwracać więcej uwagi na potrzeby rozwojowe pracowników, aby pracownik czuł się dostrzegany i dobrze wartościowany w firmie. Każdemu pracownikowi należy dawać równe szanse, nie należy zapominać o innym. Pracodawcy powinni udoskonalać organizację zarządzania zasobami ludzkimi i pracy, stwarzać jak najlepsze warunki pracy, rozwijać opiekę socjalną, aby pracownicy chętnie przychodzili do pracy oraz zachęcali inne osoby do zatrudnienia się. Pracodawcy zachęca-

jąc pracownika do pracy powinni urozmaicić motywowanie pracowników, zmieniać je, nie stosować ciągle tych samych. Pracownik powinien zawsze widzieć, że ma kreatywnego pracodawcę. Pracodawcy powinni dowartościowywać pracowników, którzy kształcą się i doksztalają z własnej inicjatywy. Tacy spośród nich powinni być wyróżnieni, aby ich ciężka praca nie poszła na marne. Są przecież przykładem dla innych. Człowiek jako istota ludzka zasługuje na godne i bezpieczne życie, dlatego stwarzając zatrudnianym dogodne warunki pracy, pracownik w poczuciu komfortu i bezpieczeństwa, będzie efektywnie pracował przynosząc korzyści firmie, a tym samym samemu sobie. Natomiast dobra kondycja zakładu pracy pozwala tworzyć lepsze warunki pracy oraz lepiej wynagradzać pracowników.