

## **Wyzwania wobec poradnictwa zawodowego w obszarze planowania kariery zawodowej a przemiany na rynku pracy**

**Słowa kluczowe:** poradnictwo zawodowe, doradztwo zawodowe, kariera zawodowa, praca zawodowa, rynek pracy, wykształcenie

**Key words:** career counselling, vocational guidance, professional career, professional work, labour market, education

Praca towarzyszy życiu niemalże każdego człowieka. Może być ona źródłem satysfakcji bądź frustracji, przynosić człowiekowi szczęście lub niezadowolenie. W dużej mierze nastawienie ludzi względem ich pracy zależy od tego, jaka ona jest – czy odpowiada ich oczekiwaniom, zainteresowaniom. Nie ulega wątpliwości, że każdy dzień przynosi nam zmiany we wszystkich aspektach życia społecznego i gospodarczego. Jest to spowodowane przede wszystkim postępującymi procesami globalizacyjnymi oraz zmianami w samych jednostkach, ich systemie wartości, przemianach rodziny. Ulegamy tym zmianom bez względu na to, czy ich chcemy, czy też potrzebujemy. Większość z nich zachodzi poza naszym bezpośrednim wpływem, a czasami nawet wbrew nam. Dotyczy to również procesu pracy oraz pracy jako tak bardzo przecież istotnego aspektu dla każdego człowieka. W czasach, kiedy o znalezienie pracy trudno, a na rynku pracy poszukiwani są wybitni specjaliści, wykształcenie, doświadczenie i kompetencje to czasem za mało. Na współczesnym rynku pracy w Polsce, gdzie nadal utrzymuje się duże bezrobocie, mamy do czynienia z sytuacją, w której podaż pracy znacznie przewyższa popyt na pracę. Na polski rynek co roku trafia spora liczba absolwentów uczelni wyższych, których marzeniem jest podjęcie pracy w zawodzie. Nie każdy z nich ma na to szansę, konkurencja jest tak duża, że aby zostać zauważonym, należy w skuteczny sposób wyróżnić się spośród innych. Nie dotyczy to jedynie absolwentów uczelni wyższych, ale w zasadzie wszystkich osób poszukujących obecnie pracy. Poszukujący pracy, aby być konkurencyjnym na rynku pracy, powinien umieć pokazać siebie potencjalnemu pracodawcy. W obecnej sytuacji rynkowej, potocznie nazywanej „trudną”, z dużym odsetkiem osób bezrobotnych, technolo-

gizacją warunków pracy oraz zmianami zawodów, niezwykle istotne jest odpowiednie dopasowanie do zawodu. Dlatego właśnie poradnictwo zawodowe staje się coraz bardziej niezbędne, a co za tym idzie i planowanie kariery zawodowej. Kariera zawodowa to dziś bardzo modne słowo. Słyszymy je zarówno w mediach, jak i wśród znajomych. Każdy chce zrobić „kariere”, osiągnąć sukces zawodowy, zarabiać dużo pieniędzy i zajmować prestiżowe stanowisko. Kariera zawodowa, czas, jaki jej poświęcamy, jest coraz dłuższy. Dziś już nie wystarczy pracować osiem godzin dziennie, aby osiągnąć sukces. Wzrastają wymagania wobec pracowników, ale przede wszystkim wzrastają ambicje współczesnego człowieka. Praca zawodowa jest coraz wyżej w systemie wartości współczesnego człowieka, staje się coraz istotniejszym elementem ludzkiego życia. Nie oczekujemy już od niej tylko zapewnienia bytu materialnego. Człowiek realizuje się zawodowo przede wszystkim dla samego siebie, dla zaspokojenia swoich aspiracji i osiągania kolejnych celów. Należy zaznaczyć już na tym etapie rozważań, iż współcześnie coraz większym zainteresowaniem cieszy się wszelkie wsparcie i pomoc w aspekcie planowania, wyznaczania celów zawodowych.

## **Poradnictwo zawodowe a realia rynku pracy**

Stale zmieniające się warunki i wielowymiarowość rzeczywistości, w jakiej przyszło nam żyć, wymagają ciągłego dostosowywania się poradnictwa do wy-mogów zarówno społeczeństwa, jak i ekonomii. Poradnictwo zawodowe nie jest obecnie potrzebne tylko na etapie wyboru szkoły czy też kierunku kształcenia za-wodowego. To konieczność uzupełniania kwalifikacji, potrzeba ciągłego uczenia się, doskonalenia, coraz częściej przekwalifikowania – oto wyzwania stojące przed doradcą i klientem, który musi dostosowywać się do życia na zupełnie innych wa-runkach, do pracy zawodowej, która wymaga pełnego zaangażowania i determi-nacji. Nie jest możliwe przewidzenie zmian zachodzących w świecie pracy i ich wpływu na życie zawodowe jednostki. Należy być gotowym na zmiany, szybkim w podejmowaniu nowych wyzwań i elastycznym na rynku pracy, niestety, coraz częściej kurczącym się w wielu branżach.

Przez wiele lat w Polsce przebieg życia zawodowego był możliwy do przed-widzenia. Można było zaplanować ukończenie szkoły, studiów, nabycie umiejęt-ności w danej branży, w kolejnym etapie kariery objęcie stanowisk specjalistycz-nych czy też kierowniczych. Współczesna kariera nie przebiega w tak regularny sposób<sup>1</sup>. Liczy się terazniejszość, to co dziś, możliwość planowania jest nie tyle niemożliwa, co niebezpieczna. Poradnictwo zawodowe musi zmierzać raczej

---

<sup>1</sup> M. Mrozek, *Praca z klientem dorosłym*, Warszawa 2009, s. 5.

w kierunku minimalizowania niepokoju związanego z przyszłością. Pokazywanie alternatyw, odkrywanie w każdej jednostce potencjału umożliwia zapewnienie choć minimalnego poczucia bezpieczeństwa i trwałości. Życiowe wybory klientów doradcy nie są wyborami na całe życie, ale mogą stać się początkiem czegoś nowego, inspiracją, drogowskazem. Nie możemy zaprzestać planowania, ale musi ono nadążać za zmianami. Tylko wtedy będzie miało sens. I będzie stanowiło dla jednostki pewną formę pomocy i wsparcia, a nie kolejną wizję porażki. Jest to niezwykle trudne do osiągnięcia, szczególnie jeśli relacje doradcy z klientem będą powierzchowne. Tylko poradnictwo oparte na zasadzie pomocniczości i pełnego zaufania jest w stanie pomóc człowiekowi.

Zachodzące przeobrażenia dotyczą także poradnictwa zawodowego. Zmiany w gospodarce generują zapotrzebowanie na nowe, nieznane dotąd zawody i specjalności. Gospodarka wolnorynkowa, dająca możliwość rozpoczęcia własnej działalności rozszerzyła grupę klientów, korzystających z usług poradnictwa zawodowego. Wysoka stopa bezrobocia spowodowała, że w przeważającej mierze z usług doradców korzystają osoby pozostające bez pracy.

Patrząc na historię widzimy, jak bardzo zmienił się świat i warunki w nim panujące. Wkroczyliśmy w erę społeczeństwa informatycznego, które jest pełne automatyzacji i ciągłego unowocześniania. Świat, w którym żyjemy, nieustannie się zmienia. Nowe odkrycia, wynalazki, systemy wartości wpływają na jakość naszej egzystencji. Obserwowalny postęp naukowo-techniczny wywołuje zmiany we wszystkich sferach życia. Przeobrażeniu ulegają nasze postawy, styl życia oraz przebieg życia zawodowego. Wielu badaczy uważa, że w wyniku postępującego procesu industrializacji zmniejszy się ogólne zapotrzebowanie na siłę roboczą, bo znaczna część wykonywanych dotychczas przez ludzi zadań przejmą maszyny. Mówi się nawet o końcu pracy. Zmienia się również nasze prawo pracy, struktura zatrudnienia, inne są oczekiwania pracodawców względem pracowników. Sytuacja demograficzna i wdrażanie w naszym kraju licznych reform gospodarczych wpływają na wielkość i jakość kapitału ludzkiego, który jest podstawowym ogniwem twórczym w gospodarce rynkowej. Wszystkie powyższe czynniki mają wpływ na rynek pracy, który w dużym stopniu determinuje strukturę zawodów<sup>2</sup>.

Rozważając szerokie zmiany, jakie zachodzą w obecnej rzeczywistości, można śmiało odwołać się do słów Zygmunta Freuda, który o zmianach napisał: „coś się dzięki rozwojowi cywilizacji zyskuje, ale coś się w zamian traci”<sup>3</sup>.

Szybkie zmiany gospodarcze wymagają częstego przystosowywania się do zaistniałych sytuacji. Aby to wszystko osiągnąć, należy dokonywać dobrych wyborów zawodowych. Nie jest to łatwe w ówczesnej nam rzeczywistości. Ciągłe

---

<sup>2</sup> J. Fitoussi, *Czas nowych nierówności*, Kraków 2000, s. 22.

<sup>3</sup> Za Z. Bauman, *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Warszawa 2000, s. 6.

zmiany, otwarcie się Polski na Europę, coraz większy napływ siły roboczej do naszego kraju z zewnątrz sprawiają, że wiele osób czuje się zagubionych. Nie są to już czasy, gdy wyuczony zawód dawał nam możliwość pracy na całe życie. Nie możemy również zawsze liczyć na to, iż to właśnie w Polsce znajdziemy zatrudnienie. To elastyczność, mobilność i otwartość na zmiany mogą nam zapewnić zatrudnienie i pomoc w znalezieniu odpowiedniej pracy.

Analizując wpływ postępu naukowo-technicznego na gospodarkę i procesy pracy, największym problemem społecznym nowego stulecia będzie stworzenie milionom ludzi nowych obowiązków w sytuacji braku tradycyjnego, masowego zatrudnienia, czyli przygotowanie ich do życia bez pracy, bowiem rewolucja technologiczna pociąga za sobą powstanie nowych zawodów, usług, rynek nie wymaga tak wielu zatrudnionych<sup>4</sup>.

Jak ujął to Alvin Toffler – autor takich pozycji, jak *Trzecia fala* czy *Szok przyszłości* – praca przestaje polegać na powtarzaniu tych samych czynności. Zakres naszych obowiązków poszerza się, dochodzą nowe zadania, ale także szybko musimy dostosowywać się do zmian warunków pracy, do reorganizacji całego przedsiębiorstwa<sup>5</sup>. Czym zatem jest lub też staje się praca we współczesności, w której żyjemy? Alvin Toffler poddający analizie obraz społeczeństwa zglobalizowanego – dzieli historię cywilizacji ludzkiej na trzy fale. Fala pierwsza w jego rozumieniu to starożytność i średniowiecze do epoki odkryć XV wieku, druga – swym zasięgiem obejmuje nowożytność, którą zapoczątkowała rewolucja przemysłowa w Anglii w XVIII wieku, a fala trzecia – to już lata pięćdziesiąte XX wieku, tuż po zakończeniu drugiej wojny światowej. Cechą charakterystyczną tego ostatniego okresu jest rola, jaką zaczyna odgrywać informacja, której forma jest wyjątkowa, bo nie jest to zwykła wiedza – jak często się wydaje – ale siła napędowa naszej cywilizacji, środek i cel gospodarki<sup>6</sup>.

Chodzi przecież o to, aby człowiek pracujący zawodowo nie tylko zdobywał środki do życia, ale także, aby stawał się bogatszy wewnętrznie, aby wzbogacał nieustannie swoją osobowość, aby poszerzał swoją szansę samorealizacji, stawał się człowiekiem rzeczywistym, a tym samym podmiotem pracy.

Ale jak słusznie zauważył Federicko Mayor, praca nie przynosi już ludziom zbawienia. To ona jeszcze do niedawna tworzyła więź społeczną, a teraz wraz ze swoim wykluczeniem, marginalizacją, giętkością i nietrwałością staje się jednym z najpotężniejszych czynników ją niszczących<sup>7</sup>. Świat pracy te nieprzystosowane jednostki, które nie umieją odnaleźć się w zmianach, jakie zaszły na gruncie pracy

<sup>4</sup> Por. M. Mazur, *Kultura pracy – kultura kształcenia*, „Pedagogika Pracy” 2003, nr 42, s. 32.

<sup>5</sup> Por. A. Toffler, *Trzecia fala*, Poznań 2006, s. 432-438.

<sup>6</sup> Ibidem, s. 45- 46.

<sup>7</sup> Por. F. Mayor, *Przyszłość świata*, Warszawa 2001, s. 13.

zawodowej człowieka po prostu odrzuca, wyklucza. Tylko człowiek silny jest sobie w stanie poradzić, ale jest to efekt naszej wspólnej polityki i sytuacja, do której doprowadził człowiek. Ale jednostka, która nie potrafi się odnaleźć jako pracownik może liczyć na pomoc, na wsparcie. Rozbudowujący się w naszym kraju system poradnictwa zawodowego przyczynia się do zwiększenia aktywności człowieka, do zmniejszenia poczucia niepewności<sup>8</sup>.

Jeśli więc mówimy o funkcjonowaniu poradnictwa zawodowego w warunkach społecznej gospodarki rynkowej, to przede wszystkim trzeba podkreślić jej nowe cele. Tymi celami na pewno jest zaspokajanie potrzeb klientów, którzy coraz częściej, niezależnie od wieku, potrzebują informacji i porad niezbędnych do zaplanowania swojej kariery zawodowej. Planowanie kariery może odbywać się już w wymiarze nie tylko lokalnym, ale globalnym, transnarodowym, transkulturowym, nawet wielokulturowym. W kontekście poradnictwa zawodowego w planowaniu karier i ich realizacji zróżnicowanie kulturowe nie jest problemem i przeszkodą w dostępie do rynku pracy, lecz może być pozytywną wartością rozwojową, na której kształtują się nowe kompetencje zawodowe i zatrudnieniowe. Funkcjonowanie poradnictwa nowoczesnego w Europie to odkrywanie scenariuszy życia umożliwiających przekraczanie granic, adaptację do różnych środowisk, asymilowanie wzorców pozwalających na mobilność psychiczną<sup>9</sup>.

Jednostki decydują się na pomoc doradcy, gdyż niejednokrotnie nie rozumieją zachodzących wokół nich zmian. Często uzyskały kwalifikacje, przydatne w jednym w mieście zakładzie przemysłowym, który w wyniku zmian gospodarczych został zlikwidowany. Ludzie ci czują się niepotrzebni, zbędni. Nie zawsze też widzą jeszcze możliwość radykalnej poprawy sytuacji. Dlatego też rolą doradcy jest nie tylko udzielenie doraźnej pomocy, skierowanie na szkolenie, ale pomoc długofalowa. Zadaniem doradcy zawodowego jest motywacja do wszelkiej aktywności – zawodowej, edukacyjnej i życiowej, rozbudzanie postaw kreatywnych, przedsiębiorczych, kształtowanie osobowości otwartych na zmiany. Niektórzy badacze twierdzą, że doradcy wykorzystują społeczne zagubienie jednostki, piętrzące się w nich stany niepewności, lęku o utrzymanie własnej tożsamości. Według nich korzystanie z usług doradcy jest odpowiedzią na ambiwalencje współczesnego świata. Inni naukowcy są przekonani, że poprzez udział w poradnictwie osoby lepiej rozumieją potrzebę i rozpoczynają proces kreowania swojej nowej tożsamości<sup>10</sup>. Doradca zawodowy jest współuczestnikiem, a nie samodzielny twórcą zmian.

---

<sup>8</sup> Por. Z. Wiatrowski, *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Radom 2009, s. 109.

<sup>9</sup> W. Trzeciak, *Nowe trendy w poradnictwie zawodowym*, „Służba Pracownicza” 2003, nr 5.

<sup>10</sup> Por. A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa*, Warszawa 2004, s. 11.

Rozwój doradztwa zawodowego, zwłaszcza instytucjonalnego, należy związać z powstaniem społeczeństw zamożnych, o wysokiej, zrównoważonej kulturze i cywilizacji ludzi wykształconych oraz społeczeństw demokratycznych. Złożoność problemu, jakim jest bezrobocie w gospodarce rynkowej, prowadzi do rozwiązań społeczno-ekonomicznych, które w dużym stopniu biorą pod uwagę „czynnik ludzki” jako wartość nadrzędną i takie pojmowanie gospodarki rynkowej prowadzi do zdefiniowania jej jako społeczna gospodarka rynkowa. Taka gospodarka to, z punktu widzenia nauk ekonomicznych, jakby część całej dyscypliny zwanej ekonomią społeczną, czyli takim widzeniem ekonomii, aby rynek i jego prawa zakładały istnienie społecznych potrzeb, które muszą być zaspokajane, wbrew prawom wolnego rynku. Dorota Pieńkowska zwraca uwagę, że „pojęcie ekonomii społecznej jest bardzo szerokie i dotyka wielu sfer życia społecznego”. Za istotną cechę gospodarki społecznej uznaje „prymat działania na rzecz ludzi, nad maksymalizacją zysku”<sup>11</sup>.

Poradnictwo zawodowe w takiej rzeczywistości znajduje swoje miejsce i uzasadnienie. Szczególnie dlatego, że gospodarka rynkowa niesie ze sobą liczne problemy o ogromnym znaczeniu dla jednostek i całych społeczności. Czynnikiem wpływającym na wzrost zainteresowania poradnictwem są m.in.:

- rozwój przemysłu, techniki i technologii oraz jego konsekwencje, takie jak na przykład rozrost aglomeracji miejskich, atomizacja życia itp.,
- ogólny wzrost wiedzy i świadomości społecznej,
- pluralizm poglądów, postaw, związane z rozwojem komunikacji społecznej,
- wzmożona dynamika i zróżnicowanie form życia społecznego, a wobec tego zwiększenie się liczby sytuacji trudnych, problemowych,
- zanik „wielkiej rodziny”, a więc niemożność wspólnego rozwiązywania problemów i szukanie oparcia poza rodziną<sup>12</sup>.

Niewiele przedsiębiorstw zauważa potrzeby rozwoju kariery zawodowej swoich pracowników. Wskazuje się też, że popyt na usługi doradcze jest większy niż ich podaż. Niezbędny jest więc wysiłek zmierzający do upowszechnienia doradztwa z wykorzystaniem nowoczesnych technik informacyjnych telekomunikacyjnych, aby dotrzeć z ofertą pomocy do grup ryzyka. Zwraca się też uwagę na potrzebę poprawienia systemów wspierających jakość doradztwa zawodowego i kwalifikacje kadry doradczej.

Reasumując zagadnienie poradnictwa zawodowego na rynku ogarniętym bezrobociem można po prostu stwierdzić, że jest ono potrzebne i powinno się rozwijać. Ten rozwój wydaje się być nieunikniony jako trend wynikający z tego, że nowoczesne społeczeństwa funkcjonują w warunkach, gdzie popyt na wszelkie

<sup>11</sup> D. Pieńkowska, *Ekonomia społeczna – podstawowe informacje*, www.ngo.pl (10.09.2009).

<sup>12</sup> B. Wojtasik, *Warsztat doradcy zawodu*, Warszawa 1997, s. 10.

doradzanie, np. małżeńskie, psychologiczne, finansowe po zawód i zatrudnienie włącznie, rośnie i takie profesje doradców mają bez wątpienia przyszłość<sup>13</sup>.

Rola doradztwa zawodowego zmienia się wówczas w istotny sposób. Nie wystarczy już doradzać bezrobotnym i poszukującym pracy i wskazywać im drogę do zatrudnienia. Choć doradztwo zawodowe nie jest psychoterapią, to jednak w obecnej sytuacji rośnie liczba wspólnych cech tych dwóch dziedzin<sup>14</sup>. Jednocześnie trzeba ukierunkować nieco inaczej działania doradztwa w nowej sytuacji na rynku pracy. Doradzanie personalne ukierunkowane na pracodawców jest obecnie prawie niewidoczne. Potrzeby z tego zakresu będą rosły zapewne i to niezależnie od tego, czy fala emigracji do UE zaniknie, czy tendencja się odwróci, czy też nie.

Praca doradców zawodowych ma przyczyniać się do stymulowania rozwoju zawodowego jednostki, przygotować ją tak, by mogła sama i świadomie wybrać drogę zawodową i znaleźć dla siebie miejsce na wąskim, trudnym rynku pracy. Możliwe jest to poprzez zapewnienie odpowiednich warunków i środków, operowanie specjalnymi programami i metodami, które dadzą możliwość osobie zgłaszającej się po poradę rozpoznać własne możliwości, zainteresowania, preferencje, mocne i słabe strony, opanowanie technik poszukiwania informacji o rynku pracy. Rozbudzenie jednak, zwłaszcza wśród osób młodych, wkraczających na rynek, potrzeby dokształcania się, poszerzania wiedzy i uzyskiwania coraz nowszych, bardziej aktualnych kompetencji, może w przyszłości zaowocować poprawą ich sytuacji. Wskazanie możliwości samozatrudnienia daje szansę na skuteczne i efektywne odnalezienie się jednostki w społeczeństwie.

Współpraca z doradcą zawodowym nikomu nie gwarantuje znalezienia lub utrzymania zatrudnienia. Stwarza jedynie możliwości, wskazuje kierunki dalszej, systematycznej pracy. Dzięki poradnictwu jednostka dociera do informacji, których bez wsparcia doradczego nie umiałaby znaleźć i co równie istotne, zrozumieć, a następnie skutecznie wykorzystać.

## **„Ja” jako produkt na rynku pracy**

Człowiek to wieloaspektowy indywidualny podmiot, który wykazuje się rozumem, inteligencją i jest w stanie sam lub z pomocą innych osób zaplanować własne życie, swoją drogę zawodową. Ja i mój talent na rynku pracy w sposób oczywisty odpowiada kategorii „osoby”. Produktem jest zatem poszukujący pracy

---

<sup>13</sup> Por. D. Kukla, *Perspektywy (nie tylko zawodowe) młodych w ponowoczesności*, [w:] S.M. Kwiatkowski, Z. Strojć (red.), *Młodzież na rynku pracy. Od badań do praktyki*, Warszawa 2006, s. 30.

<sup>14</sup> Por. E. Podoska-Filipowicz, *Doradztwo zawodowe a wyzwania rynku pracy*, [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja wobec rynku pracy, realia – możliwości – perspektywy*, Bydgoszcz 2003, s. 389.

w całej swej postaci. Stanowi on element bardzo złożony, bowiem na rynku pracy poszukujący pracy oceniany jest głównie przez pryzmat tego, jak potencjalnie będzie on wykonywał określoną pracę, a zatem pełnił określoną usługę na rzecz pracodawcy. To, w jaki sposób i z jakimi efektami dana osoba będzie pełniła swoje obowiązki, zależy od wielu powiązanych ze sobą czynników m.in.: tego, jakie posiada kwalifikacje, kompetencję, wiedzę, czyli jakim zasobem informacji włada, jak potrafi wykorzystać owe informacje w działaniu. Istotny jest również tutaj bagaż doświadczeń, jakie dana osoba posiada, sieć kontaktów, jakimi dysponuje i wiele innych elementów wpływających na to, jak wygląda to nasze „ja”. Oprócz tego wszystkiego co wpływa na wykonywanie określonej pracy, pracodawcy oceniają także daną osobę przez pryzmat tego, jakie ogólne wrażenie wywiera na innych. Czyli inaczej mówiąc – jakich przeżyć może dostarczyć innym. W tym zakresie oceniane są głównie cechy osobowości, wygląd fizyczny, sposób prezentacji, czyli wszystko to, co sprawia, że albo obcowanie z kimś przynosi przyjemność, radość, satysfakcję, a w perspektywie czasowej może wpłynąć na dobry wizerunek firmy, pracodawcy, albo też przynosi wrażenia negatywne, a nawet irytację i niechęć.

Poszukujących zatrudnienia możemy porównać do produktów, bowiem człowiek w dużym stopniu sam siebie tworzy, sam najpierw planuje, następnie tworzy i udoskonala własne „ja” na rynku pracy. Celem przyszłego pracownika, jak każdego przedsiębiorstwa, jest generowanie jak największego zysku. Zyskiem dla poszukującego pracy będzie oczywiście uzyskanie zatrudnienia, ale nie chodzi tutaj o zatrudnienie jakiegokolwiek, ale o takie, które przyniesie osobie największe możliwe korzyści nie tylko w formie zadowalającej płacy, ale także satysfakcji z wykonywanego zawodu, możliwości podnoszenia kwalifikacji, szansy rozwoju, pracy w przyjaznej atmosferze itp. Zatem powinien rozwijać się w takim kierunku, jaki zgodny jest z jego wewnętrznymi predyspozycjami, zainteresowaniami. Jednakże z drugiej strony poszukujący pracy jest również produktem, który ma trafić do odbiorców, który ma być przez nich zauważony i doceniony, a co za tym idzie powinien przede wszystkim zaspokajać aktualne potrzeby pracodawców. Zatem poszukujący pracy muszą ciągle monitorować sytuację na rynku pracy, aktualne zmiany, zgłaszane zapotrzebowanie, tendencje rozwoju.

To wszystko właśnie sprawia, że proces planowania własnej kariery to proces bardzo trudny i skomplikowany. Już na samym jego początku czeka nas nie lada zadanie. Musimy bowiem połączyć ze sobą i dostosować do siebie dwa niezwykle ważne elementy. Po pierwsze – musimy dokonać wyboru zawodu, kierunku, w jakim chcemy się rozwijać tak, aby był on odpowiedni do naszych predyspozycji, aby był zgodny z naszymi zainteresowaniami, aspiracjami. Ważne, aby dokonać wyboru zawodu, którego wykonywanie dostarczałoby nam przede wszystkim satysfakcji i uciechy. Można by zatem rzecz, idąc za myślą F. Parsonsa,



że człowiek powinien robić w życiu to, do czego stworzyła go natura. Z drugiej jednak strony, wybór zawodu powinien być dostosowany do zapotrzebowania rynku pracy. Wówczas mamy większe szanse na zdobycie zatrudnienia, skuteczne odnalezienie się na rynku. Ale o tym w dalszej części opracowania.

Powyższe rozważania dotyczyć mogą zarówno osób, które są na etapie planowania własnej ścieżki kariery, dopiero wkraczają na rynek pracy, jak również osób, które mają zamiar lub muszą zmienić zatrudnienie oraz tych, którzy powracają na rynek pracy po jakiejś przerwie. W każdym z tych przypadków osoby te muszą przeanalizować swoją aktualną sytuację, pozycję na rynku pracy. Powinni oni ustalić swoje mocne strony, które umacniają ich pozycję na rynku, jak również powinni odkryć własne słabości czy też braki po to, by wiedzieć, jakie sfery powinni w sobie rozwijać, jaką wiedzę uzupełnić itp., a wszystko po to, aby stać się konkurencyjnym i wartościowym pracownikiem.

Pomocna może być współpraca z doradcą zawodowym. Pomoc ta może polegać na wspólnym podejmowaniu starań wraz z klientem w celu rozpoznania jego talentu, zaplanowania działań mających na celu jego rozwój, określanie (po raz pierwszy bądź też podczas reorientacji zawodowej) ścieżki kariery, celu zawodowego, do którego klient chciałby dążyć itp. Kluczem do prawidłowego wyboru dalszej drogi zawodowej jest wiedza na temat rynku pracy, ale także i na temat własnego potencjału. Znajomość własnych talentów może bowiem ułatwić tę decyzję i sprawić, iż będzie ona trafna. Bywać może niestety i tak, że niektórzy ludzie nie będą potrafili określić swojego potencjału. Czasami mogą mieć oni problemy z adekwatną samooceną, motywacją do działania, rozwoju itp., a przez to zaprzepaścić szansę na błyskotliwą karierę. Zniwelowanie tych problemów stanowi jednak obszar działań doradców zawodowych, do których osoba w każdym wieku może udać się po poradę. Doradca zawodowy może, stosując określone metody, techniki, pomóc takim osobom w odnalezieniu ich potencjału, być może nawet odkryciu talentu. Poszukujący pracy powinien określić samego siebie. Samodzielnie lub z pomocą doradcy ustalić, jaki jest jego „asortyment potencjału zawodowego”. Określić swój cel, czyli to, co chce w życiu robić, w czym chce się sprawdzić i co chce osiągnąć<sup>15</sup>.

Do elementów talentu, cenionych na rynku pracy, zaliczyć bowiem możemy także otwartość na zmiany, umiejętność dostosowania się, a co za tym idzie – przekwalifikowania itp. Młodzi ludzie jednak nie zawsze zdają sobie z tego sprawę bądź też czasem po prostu nie wiedzą, gdzie i w jaki sposób mogą szukać informacji na temat rynku pracy, poszczególnych zawodów itp. Doradca zawodowy powinien zatem uzmysławiać klientom po pierwsze – potrzebę poszukiwania takich

---

<sup>15</sup> K. Jagielka, *Niestandardowe metody poszukiwania pracy*, <http://www.eurostudent.pl/Niestandardowe-metody-poszukiwania-pracy-,artykul,2958,artykuly.html> (20.05.2011).

informacji, konfrontowania ich z własnymi planami życiowymi, umiejętności dostosowania się do tych informacji. Nie chodzi bowiem o to, by całkowicie dostosowywać się do aktualnego zapotrzebowania na rynku pracy, zapominając przy tym o własnych marzeniach, celach, czy też potencjale. Chodzi o to, aby umiejętności dostosowania się czy nawet przekwalifikowania szły z nimi w parze. Jest to zadanie niewątpliwie trudne i poszukujący pracy może potrzebować w tym zakresie pomocy ze strony specjalisty, czyli psychologa, pedagoga lub doradcy zawodowego, który powinien być przygotowany na taką pomoc. Doradca zawodowy to osoba, która wspomaga klientów w ich samopoznaniu, odkrywaniu własnych potrzeb, pragnień, własnego potencjału. Jest to osoba, która powinna pomagać klientom w wyznaczaniu przez nich własnego celu. Stara się ponadto dbać o to, by cel ten był wyznaczony w sposób efektywny. Następnie doradca może wskazać, odpowiedzieć klientowi drogi, sposoby, za pomocą których może on realizować własne cele. Metody i formy pracy doradcy zawodowego winny być w każdym przypadku dostosowane do potrzeb poszczególnych klientów. Praca z poszczególnym klientem to za każdym razem coś innego, nowego. Doradca zatem nie może za każdym razem stosować tych samych metod i technik pracy. Musi je dostosowywać, a nawet i tworzyć, by były adekwatne i jak najbardziej pomocne poszczególnemu klientowi. Jak pisze M. Mrozek, proces wyboru zawodu „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. Sposób oraz czas pracy doradcy z klientem zależy w dużym stopniu od etapu, na jakim znajduje się on w swoim procesie podejmowania decyzji – na etapie początkowego zbierania informacji o sobie i o rynku pracy, na etapie szukania pomysłów na pracę, czy też chciałaby już podjąć działania i potrzebuje jedynie wiedzy dotyczącej tego, jak zacząć”<sup>16</sup>.

Wykorzystując także swoją wiedzę na temat własnego „ja” na rynku pracy już na etapie planowania kariery jego pomoc może okazać się jeszcze bardziej owocna. Może to bowiem wpłynąć na to, iż planowanie własnego „ja” na rynku pracy jako produktu wpłynie na dokonywanie bardziej świadomych wyborów, a przez to na „stworzenie” siebie jako pracownika o większej wartości, bardziej cenionego i konkurencyjnego na rynku.

<sup>16</sup> M. Mrozek, *ABC doradztwa zawodowego. Praca z klientem dorosłym*, Warszawa 2009, s. 21.

## **W kręgu wykształcenia jako predykatu kariery zawodowej**

Dzisiaj żyjemy w społeczeństwie ryzyka. Obecny rynek pracy ciągle i szybko się zmienia. Podejmując jakiegokolwiek decyzje dotyczące wyboru zawodu czy też szkoły każdy z nas musi wziąć pod uwagę, że znacznie zwiększyła się podaż niektórych zawodów, a zmniejszył się popyt na inne. Także postępująca wciąż globalizacja powoduje, że współczesny rynek pracy wymaga, by każdy znał przynajmniej jeden język obcy. Wymagana jest także od przyszłych pracowników znajomość obsługi nowoczesnych technologii oraz mobilność i elastyczność. Można stwierdzić, że tendencje występujące na rynku pracy wciąż „podnoszą poprzeczkę” dla następnych pokoleń – absolwentów poszukujących zatrudnienia. Jedną z głównych przyczyn powstania takiej sytuacji na rynku pracy było na pewno pojawienie się gospodarki rynkowej i związanej z nią konkurencyjności. Sytuacja ta doprowadziła do dużej rywalizacji na rynku pracy.

Charakter współczesnej pracy zawodowej wyznacza postęp cywilizacyjny. Oczekuje się więc coraz to wyższych kwalifikacji zawodowych w pracy zawodowej, zaangażowania człowieka w proces pracy. Pracownik, wykonując zadania zawodowe, wykazuje zdolność do posługiwania się posiadanymi kwalifikacjami i czyni pracę zawodową nie tylko kwalifikowaną, ale również kompetencyjną<sup>17</sup>.

Dzisiejsi młodzi ludzie (w wieku 19-26 lat) są bardziej aktywni i dynamiczni niż ci sprzed kilku lat, a przy tym nie mają kompleksów i poczucia niewykorzystanej szansy. W latach 90. byli za młodzi, by świadomie obserwować „rodzący się kapitalizm” i dostrzegać szanse, jakie stwarzał. Współcześnie „teraz też są dobre czasy”. Równocześnie rzadziej niż w przeszłości młodzi ludzie szukają argumentów tłumaczących bierność i racjonalizujących ich wybory. Źródeł niepowodzeń szukają raczej w sobie, niż w otoczeniu. Widoczne zmiany zaobserwować można w aktywności zawodowej, która wzrosła dwukrotnie.

Osoby młode coraz aktywniej poszukują pracy. Zdają sobie sprawę, że bierność jest równoznaczna z obniżeniem szans i w konsekwencji może prowadzić do długoterminowego bezrobocia. Dlatego starają się przeciwdziałać takiej sytuacji, zdobywając kolejne doświadczenia i umiejętności oraz w sposób planowy i przemyślany budując swoją pozycję na rynku pracy. Uważają, że ich szanse zwiększają studia oraz strategia intensywnego poszukiwania pracy.

Wiedza, doświadczenie i umiejętności to jednak niejedynie atuty na rynku pracy. Młodzi doceniają też znaczenie cech osobowościowych pracowników. Mimo iż do najważniejszych należy: pracowitość oraz umiejętność pracy zespołowej, największą dynamikę wzrostu można dostrzec w odniesieniu do predyspozycji pracownika, jak samodzielność i pewność siebie.

---

<sup>17</sup> Por. B. Baraniak, *Kwalifikacje i kompetencje oczekiwanyimi kategoriami współczesnej pracy zawodowej*, „Pedagogika Pracy” 2004, nr 45, s. 42.

Swoją aktywność zawodową młodzi ludzie realizują obecnie w bardziej zróżnicowany sposób niż miało to miejsce w przeszłości. Znacznie więcej z nich pracuje na umowach czasowych: najczęściej na czas określony oraz na umowę zlecenie (wzrost o siedem punktów procentowych, czyli dwa razy więcej). Jednocześnie znacząco zmniejszyła się liczba młodych pracujących na podstawie umów stałych na czas określony<sup>18</sup>. Trzy lata temu tylko praca stała (na czas nieokreślony) była postrzegana jako pełnowartościowa i poważna. Pracę na czas określony albo dorywczą młodzi traktowali wyłącznie jako sposób na dorobienie się. Ta sytuacja się zmienia, gdyż młodzi nie dostrzegają już aż tak dużej potrzeby stabilizacji. Niezależność, samodzielność, rozwój intelektualny jest dla nich o wiele istotniejszy.

Mobilność społeczeństwa, nowe zawody, zmiany na rynku pracy oraz otaczająca nas mnogość uwarunkowań społeczno-kulturalnych to elementy rzeczywistości, które nigdy jeszcze w historii nie odgrywały tak ważnej roli w kształtowaniu rzeczywistości. Człowiek wydaje się jedynie wędrowcem, który potrzebuje możliwości odnalezienia się w dynamice zmiennego świata. Możliwość tę oferować może jedynie posiadanie wiedzy – narzędzia umożliwiającego zrozumienie otaczającej rzeczywistości. Więc może rolą szkoły, w dobie współczesności, będzie zaopatrzenie ucznia w umiejętności niezbędne do sprawnego poruszania się w skomputeryzowanym świecie, ale także zdolność rozumienia siebie i innych w nieustannej zmianie?

Przeobrażenia zachodzące w dzisiejszym świecie, związane m.in. z konkurencją, nowymi technologiami i globalizacją sprawiają, że osoby chcące utrzymać się i rozwijać na rynku pracy muszą planować i kształtować swój rozwój zawodowy od samego początku wstąpienia na ścieżkę zawodową. W czasach, gdy najpopularniejszymi słowami na rynku pracy są: mobilność, elastyczność, przekwalifikowanie się, nie można mówić o tradycyjnym „przypisywaniu” na stałe osoby do konkretnej branży. Kluczem do sukcesu są umiejętności, rozległe kwalifikacje i świadome oraz dojrzałe budowanie swojej drogi zawodowej.

Współczesny rynek pracy wymusza na poszukujących pracy ciągłe podnoszenie kwalifikacji, by mogli stać się konkurencją dla pozostałych. Konkurencja jest tak ogromna, że dzisiaj nie wystarczy skończyć tylko jeden kierunek studiów. W obecnych realiach człowiek musi kształcić się praktycznie przez całe swoje życie, oczywiście jeżeli chce zdobyć odpowiednią i satysfakcjonującą dla siebie pracę. Dlatego na współczesnym rynku pracy można także zauważyć, że coraz więcej osób zdobywa wysokie kwalifikacje, tym samym są one wymagane przy przyjmowaniu do pracy. A prowadzi to do tego, że wartość kwalifikacji na rynku pracy spada, w miarę jak coraz więcej osób je uzyskuje. Sytuacja taka powoduje, że kompetencje zawodowe nie są już tak bardzo decydującym czynnikiem o za-

<sup>18</sup> Por. *Raport Młodzi 2005*, AIG OFE i „Gazeta Wyborcza”, Warszawa 2005, s. 67-69.

trudnieniu. Pracodawcy żądają coraz wyższych kwalifikacji do objęcia tego samego stanowiska. Tym samym zwiększa się popyt na wyższe kwalifikacje, ale nie jest to spowodowane tym, że te same stanowiska wymagają większych umiejętności; to przeważnie pracodawcy podnoszą wymagania dotyczące kompetencji zawodowych w miarę jak zwiększa się poziom kwalifikacji osób, które chcą zatrudnić jako swoich przyszłych pracowników. Taki stan rzeczy przyczynia się do tego, że kolejne pokolenia młodych ludzi muszą zdobywać coraz wyższe kwalifikacje, by sprostać tym wymaganiom. Dlatego każde następne pokolenie będzie musiało zdobywać coraz wyższe wykształcenie tylko po to, by utrzymać się na tym samym poziomie zawodowym<sup>19</sup>. Jak podkreśla również F. Drucker, stwierdzając, że „współczesne społeczeństwo musi być społeczeństwem ludzi wykształconych, aby móc rozwijać się, wzrastać, a nawet, aby istnieć”. Można stwierdzić, iż związek między edukacją a rynkiem pracy będzie się zacieśniał. Na znaczeniu będą zyskiwały różnorodne formy kształcenia zawodowego. Wzorem krajów UE podejmowane będą coraz częściej inicjatywy zachęcające do przedłużania i uzupełniania kształcenia (promowanie uczenia się przez całe życie).

Praca zawodowa była i jest nadal jedną z podstawowych działalności człowieka. Nie uległo to zmianie, choć charakter pracy to ciągła ewolucja w kierunku automatyzacji i zupełnie innych oczekiwań względem pracownika i jego szeroko rozumianych kompetencji. Zmiana treści pracy, zmiana podejścia jednostki do pracy przede wszystkim wiążą się ze zmiennością wartości, jaką stanowi praca dla człowieka. Oczekuje z jednej strony poczucia samorealizacji, z drugiej chce być niezależny, dużo z siebie daje, poświęca się, ale w zamian wiele oczekuje. Pieniądze, prestiż, rozwój – na to głównie liczy człowiek wkraczający do świata pracy, ale jego możliwości są ograniczone. Pozycja na rynku pracy jest jednym z głównych determinantów pozycji społecznej. Sytuacja ta zaczyna się pogłębiać zwłaszcza jeśli weźmiemy pod uwagę obszar życia rodzinnego. Stałości, uporządkowania, przejrzystości i pewności życia próżno szukać w okresie ostatnich kilkadziesiąt lat. Człowiek XXI wieku ma poczucie znajdowania się w nieustannym biegu, porusza się w wielu kierunkach, zmierza w różne strony<sup>20</sup>. Przekłada się to na życie zawodowe, które charakteryzuje się brakiem jakiegokolwiek stabilizacji, niepewnością i kolejnymi lukami, które trzeba wypełniać. Ścieżka kariery to zazwyczaj kręta ulica z ostrymi zakrętami, za którymi nie widzimy co nas czeka. Wszystkie te zjawiska są napędzane poprzez pogoń za konsumpcją, poprzez coraz to nowe potrzeby, zaspokajane właśnie poprzez dobra materialne. Dotyczy to już w zupełności również naszego kraju, który poprzez dołączenie do struktur Unii

---

<sup>19</sup> B. Śliwierski, *Pedagogika*, t. 2, Gdańsk 2006, s. 396-397.

<sup>20</sup> Por. M. Piorunek, *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań 2009, s. 29-30.

Europejskiej stał się kolejnym przystankiem dla mobilnego społeczeństwa żyjącego już nie w konkretnym kraju, na konkretnym kontynencie, ale w wielkiej, globalnej wiosce. Umożliwione to zostało nie tylko poprzez łamanie kolejnych barier komunikacyjnych czy też mentalnych, ale również poprzez zmianę podejścia jednostki do tego co nowe, nieznanne.

Gorączkowe tempo pracy, życie w świecie coraz większych kontrastów, również w życiu zawodowym to rzeczywistość, do której musimy się przyzwyczajać, bo będzie ona zmierzała w kierunku pogłębiania tych cech, jak dostrzega Jeremy Rifkin<sup>21</sup>. Ciągłe zmieniające się warunki pracy w reorganizowanych i automatyzowanych zakładach wywołują permanentny strach i stres towarzyszący człowiekowi nie tylko podczas pracy, ale również poza nią.

Należy zauważyć, że współczesny rynek pracy stawia bardzo wysokie wymagania osobom starającym się o pracę. Narasta także niepewność pracy i własnej przyszłości zawodowej wśród osób zatrudnionych. Dzisiaj nie ma już takiej stabilności jak kiedyś. Nikt nie może nam zagwarantować, że przyjmując nas na dane stanowisko, zapewni nam pracę aż do emerytury. Obecnie, niestety, nikt z nas nie może być pewny jutra. Współczesna rzeczywistość udowadnia, że przede wszystkim musi zmienić się mentalność ludzi. Nie możemy myśleć stereotypowo. Każdy z nas musi wziąć pod uwagę, że obecnie rozwój nowych technologii, telekomunikacji i informatyki sprawia, iż ciągle zmienia się sytuacja na rynku pracy. A także musimy liczyć się z tym, że należy podnosić swoje kwalifikacje, by być konkurencją dla pozostałych. Musimy pamiętać, że w miarę jak zmienia się świat, zmieniają się również tendencje na współczesnym rynku pracy. Chcąc uzyskać dobrą pozycję społeczną i materialną, musimy nieustannie dążyć do podnoszenia swoich kwalifikacji. Zmieniający się wciąż rynek pracy w pewien sposób wymusza na nas, byśmy wciąż doskonalili się, a najlepiej w różnych dziedzinach. Tendencje na rynku pracy wymagają od nas elastyczności, mobilności i kreatywności. Pozostaje nam jedynie pogodzenie się z tym i dążenie do tego, by sprostać wymaganiom dzisiejszych pracodawców.

### Streszczenie

Rzeczywistość wymusza na nas przystosowywanie się do ciągłych zmian. Dotyczy to również poradnictwa zawodowego i samych doradców, którzy każdego dnia napotykają nowe problemy związane nie tylko z narastającym bezrobociem, ale również przemianami zachodzącymi w aspekcie planowania przyszłości zawodowej, jak również funkcjonowania na rynku pracy. Należy podkreślić, iż współcześnie rozwój poradnictwa zawodowego jest podyktowany m.in. faktem adekwatnych wyborów, właściwych obszarów funkcjo-

<sup>21</sup> Por. J. Rifkin, *Koniec pracy*, Wrocław 2001, s. 233.

nowania zawodowego współczesnego człowieka, ale również określeniem wartości posiadanego zasobu komponentów niezbędnych na rynku pracy, stanowiących określony produkt, który pracownik może sprzedać pracodawcy. Ludzie będący na rynku pracy i ci, którzy dopiero na niego wkraczają nie tylko wymagają wsparcia zawodowego, ale i reorientacji, która pomaga dostosować się do postępujących przemian w sferze pracy.

### **Challenges towards counselling in the area of career planning and changes in the labour market**

#### **Summary**

Reality forces us to adapt to constant changes. This also applies to vocational counselling and advisers who every day face new problems not only with rising unemployment, but also with the changes taking place in terms of future career planning as well as the functioning of the labour market. It should be emphasized that the contemporary development of vocational counselling is dictated, among other things, by the fact of adequate choices, relevant areas of career functioning of contemporary man; but also defining the value of the resource of components required in the labour market, representing a specific product, which employee can sell the employer. People who are in the labour market and those who are entering it, not only need professional support, but also a reorientation, which helps to adapt to the progressive changes in employment and the functioning of modern man in the socio-economic situation in the era of permanent transformations.