

Aleksandra Piekarska*

MIĘDZY STRATEGIĄ A PRZYPADKIEM – POSTRZEGANIE KARIER PRZEZ MŁODYCH PRACOWNIKÓW

Abstrakt. W artykule autorka podejmuje rozważania dotyczące roli karier nieliniowych w początkowym okresie życia zawodowego człowieka. Kariery nieliniowe nie przebiegają systematycznie i w jednolitych sferach działalności zawodowej, ich przebieg nie jest więc łatwy do przewidzenia. Tego typu kariery wpisują się w przestrzeń współczesnego globalnego rynku pracy i stanowią rozwiązania pozwalające na dostosowywanie się do płynnej rzeczywistości. Podstawowe zagadnienia stawiane przez autorkę dotyczą tego, czy realizowane kariery nieliniowe przez młodzież i młodych dorosłych: 1) są postrzegane jako sposób na eksplorację; 2) są wykorzystywane do budowania portfela doświadczeń zawodowych przez młodych ludzi; 3) na ile są świadomie planowane, a na ile są wynikiem przypadku lub przymusu ekonomicznego; 4) jaki jest stosunek młodych ludzi do nieliniowego charakteru kariery, czy tego rodzaju ścieżka zawodowa jest uznawana jako zwiększająca szanse na rynku pracy, czy wręcz przeciwnie. Rozważania literaturowe zamieszczone w pierwszej części artykułu zostały wsparte wynikami badań ankietowych przeprowadzonych wśród 162 studentów studiów niestacjonarnych. Punktem wyjścia prezentowanych badań są wyniki wcześniejszych analiz eksploracyjnych, które pozwoliły na wyodrębnienie dwóch głównych modeli karier nieliniowych. Wyodrębnione modele są wykorzystane w badaniach prezentowanych w artykule do określenia typów karier respondentów oraz ich oceny przez badanych pod względem między innymi przydatności na rynku pracy. Przebieg karier respondentów jest analizowany także pod kątem intencjonalności podejmowanych działań związanych z pracą w kontekście zarządzania własną karierą.

Słowa kluczowe: kariera zawodowa, młodzież, młodzi dorośli, zarządzanie karierą, planowanie kariery.

1. Zmiany na rynku pracy a przebieg karier

Proces globalizacji, przejawiający się coraz ściślejszą współpracą i zwiększaniem się stopnia podobieństwa między gospodarkami oraz przenikaniem się rynków, pojawił się po rewolucji informacyjno-komunikacyjnej i liberalizacji

* Mgr, doktorantka w Katedrze Socjologii Struktur i Zmian Społecznych, Instytut Socjologii, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, ul. Rewolucji 1905 r. 41/43, 90-214 Łódź, e-mail: ola@kansas.net

przepływów kapitałowych w latach 60. XX wieku. Dostrzeżono kolejne, po powstaniu społeczeństwa przemysłowego, przełomy cywilizacyjne, społeczne i kulturowe, takie jak nadejście ery postprzemysłowej oraz w dalszym etapie powstawanie społeczeństw informacyjnych oraz społeczeństw wiedzy (Zacher 2008). Do sił napędowych procesu globalizacji należą szerokie wykorzystanie technologii pozwalające na zmniejszenie kosztów transportu dóbr i osób oraz wykonywanie pracy na odległość, prowadzące do tworzenia się globalnego rynku pracy i wiedzy (Balcerowicz-Szkutnik 2015). Globalizacja i rozwój technologii oddziałują na rynki światowe, przynosząc m.in. nowe rozwiązania organizacyjne, zmiany w treści pracy, a także pojawianie się nowych zawodów (Walczak-Duraj 2011).

W odróżnieniu od realiów społeczeństw przemysłowych współczesne otoczenie charakteryzuje się dużą dynamiką i niepewnością. Nieprzewidywalność jest permanentną cechą rynków, w tym także rynków pracy, wymagającą zdolności adaptacyjnych i elastyczności. W niniejszym artykule przedstawione są refleksje związane ze znaczeniem wybranych modeli współczesnych karier w początkowym etapie życia zawodowego człowieka. Dociekania dotyczą między innymi tego, jakie są pożądane zachowania jednostek na rynku pracy, które pozwolą im na sprawne poruszanie się na nim.

W literaturze przedmiotu związanej z przeobrażeniami rynku pracy wskazywanych jest wiele elementów zmian. Jednym z nich jest ewolucja struktur organizacyjnych, mająca ogromny wpływ na charakter i treść pracy, a także na typowy przebieg karier zawodowych. Według Petera Druckera nowa struktura będzie pozbawiona większości szczebli zarządzania, pracownicy będą tworzyć współpracujący ze sobą zespół zarządzany przez „dygującego” kierownika, bez udziału szczebli pośrednich. Nowa struktura organizacyjna zakłada dużą samokontrolę, z tego powodu, iż zależność pracownika od innych nie opiera się na uprawnieniach, a na odpowiedzialności. Zmniejszać się będą różnice w poziomie wiedzy pracowników na różnych stanowiskach i szczeblach organizacyjnych (Drucker 2000).

Kariera jest procesem bardzo złożonym. Ze względu na jej wielowymiarowość rozpatrywana bywa w dwóch płaszczyznach – subiektywnej i obiektywnej. Zgodnie z ujęciem interakcjonistycznym status jest negocjowany społecznie (Rokicka 1995). W obliczu zmian struktur organizacyjnych i ograniczania obiektywnie określanych pozycji formalnych, subiektywna ocena własnego miejsca w strukturze oraz poczucie tożsamości zawodowej oparte na własnych kompetencjach ma coraz większe znaczenie.

Inne czynniki wpływające na przebieg karier, które wyznaczają jej organizacyjny i pozaorganizacyjny charakter, zachodzą w skali makrospołecznej. Organizacje rzadziej gwarantują długi okres zatrudnienia, dlatego kariery wydłużają się w stosunku do długości życia organizacji (Drucker 2000). W kontraście do skracania się życia organizacji wydłuża się wiek życia człowieka. Według szacunków ONZ średnia długość życia w krajach rozwiniętych wzrośnie do 2050 roku

z obecnych 77 lat do 83 lat, ponadto zmniejszająca się liczba urodzeń już powoduje, że coraz mniejsza liczba pracowników wchodzi na rynki pracy, zatem wydłużać się będzie życie zawodowe człowieka¹ (World Populations Prospects, za Grycuk 2013: 16). W świetle opisanych powyżej przeobrażeń rynku pracy i procesów demograficznych istotna jest zmiana nastawienia jednostki wobec własnej pozycji i kariery. W strategię planowania kariery musi być wbudowany mechanizm pozwalający na elastyczne dostosowanie się do sytuacji. Zwiększona dynamika rynku pracy wymusza większą elastyczność, częstsze zmiany zawodów w ciągu życia jednostki, a także pozaorganizacyjny charakter kariery, nieograniczającej się do jednej tylko organizacji, a nawet branży.

Kolejnym istotnym elementem związanym z kształtowaniem ścieżki zawodowej jest kapitał społeczny. W literaturze najczęściej pojawiają się definicje kapitału społecznego opracowane przez Pierre'a Bourdieu i Jamesa Colemana. Kapitał społeczny według Colemana jest to umiejętność współpracy międzyludzkiej w obrębie grup dla realizacji wspólnych potrzeb i interesów. Bourdieu natomiast określa kapitał społeczny jako przede wszystkim mniej lub bardziej zinstytucjonalizowaną trwałą sieć relacji społecznych, wzajemnych znajomości i uznania, którą jednostka może wykorzystać do efektywniejszego działania (Sztompka 2016). Definiowany szeroko kapitał społeczny, a więc i taki, gdzie to jednostka uzyskuje największe korzyści z budowania sieci relacji, jak również gdy sieć powiązań podnosi sprawność całej grupy, odgrywać może istotną rolę w procesie konstruowania kariery. Budowanie kapitału społecznego jest istotne zarówno w perspektywie współdziałania w ramach organizacji, jak i poza nią, dlatego powinno przebiegać w dwóch płaszczyznach: zawodowej i pozazawodowej. Najważniejszym składnikiem tego rodzaju kapitału jest uczestnictwo we wspólnotcie, której członków łączą silne więzi. Strategie obejmujące tworzenie sieci relacji formalnych i nieformalnych, opartych na zasadach wzajemności i wymiany, zwiększają obszar możliwości działania jednostki. Rozszerzenie kontaktów i sieci relacji poprzez angażowanie się w rozmaite przedsięwzięcia publiczne ma dwojakie konsekwencje – pozwala zwiększyć portfel kompetencji, ale także rozszerzyć sieć relacji. Budowa kapitału społecznego, a tym samym budowa sieci wsparcia, sprzyja uelastycznianiu i uniezależnianiu się na rynku pracy.

¹ W Polsce w 2013 roku, zgodnie ze światową tendencją, został podniesiony wiek emerytalny do 67 lat (wprowadzono tzw. suwak emerytalny, mający na celu zrównanie wieku emerytalnego obu płci), co spotkało się z niezadowoleniem społecznym. W roku 2017 przywrócona została możliwość przejścia na emeryturę w wieku 60 lat przez kobiety i 65 lat przez mężczyzn lub w wieku 67 lat, jeśli pracownik podejmie taką decyzję. Nie wprowadzono ograniczeń w podejmowaniu pracy po osiągnięciu powszechnego wieku emerytalnego, pozostały natomiast ograniczenia wysokości przychodu osiąganego po przejściu na emeryturę po 67. roku życia. Możliwość podejmowania pracy wydłuża faktyczną aktywność zawodową wielu Polaków. W perspektywie trzydziestu lat polityka emerytalna Polski prawdopodobnie będzie ulegać zmianom w kierunku podnoszenia wieku emerytalnego.

Kolejne zmiany opisywane w literaturze w kontekście rynku pracy dotyczą ewolucji treści pracy, która wynika coraz częściej z wykorzystywania wiedzy zamiast siły fizycznej. Najważniejszą wartością pracy stała się wiedza, która ulokowana w umysłach ludzkich może zostać wraz z pracownikiem przeniesiona w dowolne miejsce wykonywania pracy (Rifkin 2003). Wiedza, kwalifikacje, umiejętności informatyczne i kreatywność stają się źródłem przewagi konkurencyjnej i najważniejszymi wyznacznikami dostępu do pracy. Wirtualizacja pracy, czyli możliwość wykonywania zadań zdalnie dzięki infrastrukturze telekomunikacyjnej, pozwala na zwiększenie sieci kontaktów i bardziej elastyczną formę pracy (Prokurat 2016: 55–64). Kiedy wiedza jest podstawowym zasobem społeczeństw, zmienia się znaczenie kategorii wykształconej osoby. Bardzo istotną zmianą względem kanonów humanistycznych jest to, że wykształcona osoba zdobywa wiedzę i wykształcenie, nie tylko studiując literaturę, ale także analizując zachodzące wokół niej zjawiska. Sztuką staje się rozpoznanie potencjalnej przydatności wiedzy, poszukiwanie nowych szans, niezrażanie się ryzykiem. Proces zdobywania wiedzy to uczenie się, odkrywanie, rozumienie, doświadczanie i działanie (Kwiatkowski 2001). Postęp techniczny wymusza rozwijanie nowych umiejętności, zwiększa się waga abstrakcyjnego, opartego o dane rozumowania, umiejętności analizy, wizualizacji danych (Brynjolfsson, McAfee 2015: 52).

W XXI wieku stało się oczywiste, że posiadana wiedza jest najbardziej ulotnym kapitałem, który musi być ciągle odnawiany, pogłębiany i rozszerzany. Wraz z przekształcaniem się gospodarek na całym świecie z industrialnych w oparte na wiedzy, w których zwiększa się rola usług kosztem produkcji przemysłowej, zmniejsza się znaczenie zawodów tradycyjnych na rzecz tych związanych z technologiami, np. informacyjno-komunikacyjnymi czy high-tech. Postęp techniczny, w tym robotyzacja, automatyzacja i nowe technologie, przyczyniają się do zastępowania pracy fizycznej pracą opierającą się na wiedzy i kompetencjach. W związku z automatyzacją produkcji rutynowe zadania wykonywane są przez roboty, a zarządzanie, programowanie i marketing wykonują ludzie. Zwiększa się popyt na pracowników wykwalifikowanych, a zmniejsza na pracowników niewykwalifikowanych (Brynjolfsson, McAfee 2015). Duże znaczenie wiedzy w gospodarkach potwierdza fakt wyodrębnienia formuły dla zakwalifikowania usług opartych na wiedzy, tzw. usług wiedzochłonnych (*knowledge-intensive services*), m.in: usług high-tech, rynkowych i finansowych opartych na wiedzy i innych² (Balcerowicz-Szkutnik 2015). Modyfikacji ulega i będzie ulegać jakość potrzebnych kwalifikacji. Wymagana wiedza musi wykraczać poza teoretyczną wiedzę zawodową. Specjalizacja czysto zawodowa, wiedza szkolna będą mieć drugorzędne znaczenie, ustępując miejsca innym cechom pracownika, umożliwiającym dostosowywanie się do wymogów rynku. Wykształcenie i sama wiedza nie gwarantują zatrudnienia, a do pożądanых na rynku pracy cech należą

² Zgodnie z klasyfikacją OECD i Eurostat.

łączenie wiedzy specjalistycznej i biznesowej, elastyczności i otwartości, polegających na umiejętności uczenia się nowych rzeczy oraz przekwalifikowywania się (Zajac 2015). Należy jednak zauważyć, że w polu badań socjologii istnieje krytyka tej koncepcji. Dotyczy ona przemian kapitalizmu pod wpływem jego krytyki i popularyzacji nowych wartości, które mają stanowić oręż w odpieraniu krytyki kapitalizmu. Nowy duch kapitalizmu działa na instytucje, zaszczipiając w nich odgórnie elementy kultury gospodarowania i wykorzystując utrwalone wzory jej definiowania. Deklarowanie opierania gospodarki na wiedzy jest według krytyków retoryką stosowaną do legitymizowania współczesnych przemian kapitalistycznego wyzysku (Stachowiak 2014).

Trwające procesy globalizacji, rozwoju technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz serwicyzacji gospodarki wywołują relokację zasobów pracy i zmiany na rynkach światowych. Zmiana w strukturze pracujących polegająca na zwiększaniu zatrudnienia w sektorze usług jest jednym z podstawowych wskaźników poziomu społeczno-gospodarczego. Do gospodarek usługowych zalicza się te, w których udział zatrudnienia w usługach przekracza 50%, Polska także przekroczyła ten umowny próg z jedną z najniższych wartości w Unii Europejskiej – 57,7% w 2013 r. (Balcerowicz-Szkutnik 2015). Rozwój sektora usług, którego charakter wymaga większej elastyczności organizacji pracy niż sektor przemysłu, wpływa na częstsze wykorzystywanie elastycznych dla pracodawcy form zatrudnienia (praca tymczasowa, umowy cywilne, umowy terminowe, samozatrudnienie, outsourcing, praca rotacyjna, praca na wezwanie, work sharing, job sharing, telepraca), a także na zwiększanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (Skórska 2016; Grycuk 2013). Wykorzystywane elastyczne formy zatrudnienia, prekaryzacja pracy, nieodpłatne wykonywanie pracy w celu zwiększenia szansy zatrudnienia, telepraca jako alternatywa w przypadku braku możliwości zdobycia typowego zatrudnienia powodują brak gwarancji stabilnej ścieżki zawodowej. Obserwujemy tendencję do wypierania z rynku stabilnych form zatrudnienia przez pracę o charakterze dorywczym. Zwiększa to poczucie niepewności wśród pracowników, zmusza do poszukiwania nowych form zatrudnienia i utrudnia planowanie kariery (Leszkowicz-Baczyński 2017). Poza powyższymi trendami widocznymi na rynku pracy wymienia się także wzrost konkurencji i świadomości konsumentów, wzrost migracji zarobkowych, wzrastające nierówności zarobkowe i zwiększające się bezrobocie wśród ludzi młodych, praca poniżej kwalifikacji. Jednocześnie wskazuje się na ogromną trudność w prognozowaniu dalszych kierunków zmian (Szaban 2016). Praca tradycyjnie zdefiniowana przez organizacyjnie ustalone zakresy zadań jako kategoria konstytuująca organizację jest wypierana na rzecz kompetencji. Kariera zaczyna być postrzegana indywidualistycznie, bez podziału na zawody czy sektory. Zawody stają się jedynie kontekstem kariery (Bańka 2007). W odróżnieniu od rynków, na których dominowały struktury zbiurokratyzowane, zapewniające względną przewidywalność karier zawodowych i ich powtarzalność, obecnie funkcjonujące nie

dają tego komfortu. Jak pisze Magdalena Piorunek „[...] znakiem czasu staje się nieustanna eksploracja, często bezładne, spontaniczne gromadzenie ryzykownych doświadczeń i nieustanne poszukiwanie sensu bycia, doświadczania, życia” (Piorunek 2016: 62).

W perspektywie tych przemian interesujące jest pytanie o to, jak modelować ścieżkę kariery, aby sprostać oczekiwaniom zmieniającego się rynku pracy. Tradycyjne kariery linearne, czyli takie, które przebiegają w jednym zawodzie, w jednym miejscu i w jednej branży, są wypierane przez kariery wielokierunkowe, dynamiczne, i płynne (Jak i miuk 2016). Ludzie częściej niż kiedyś zmieniają kierunki kariery, z czym wiąże się zmiana zakresu obowiązków i charakteru świadczonej pracy. Wykonują oni również bardziej zróżnicowane zadania dla większej liczby pracodawców (Grycuk 2013). Istotne jest, aby jednostka potrafiła szybko dostosowywać się do warunków rynku pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania dotyczące przyszłości pracy, zakładam, że pożądanym model kariery powinien być oparty na postawach proaktywnych i nakierowany na zdobywanie wiedzy nie tylko poprzez kształcenie szkolne, pozaformalne, ale także, a może przede wszystkim, kształcenie nieformalne poprzez zbieranie doświadczeń podczas pracy. Kariera taka nie powinna ograniczać się do jednego pracodawcy, a nawet pojedynczej branży, i musi obejmować budowanie sieci kontaktów społecznych. Ponadto za współczesne modele karier opisywane w literaturze odpowiedzialni są ich realizatorzy, w przeciwieństwie do modeli wytuczanych biurokratycznie, które są zarządzane przez organizacje (Bohdziewicz 2010). Według Augustyna Bańki mechanizmami przystosowawczymi do nowych warunków zmieniającego się rynku pracy mogą być między innymi: proaktywność, motywacja osiągnięć, otwartość na nowe doświadczenia, samoskuteczność (Bańka 2007).

Rodzi to oczekiwania aktywnego kształtowania własnej ścieżki zawodowej, choć, jak wskazują niektórzy autorzy, trudno jest projektować karierę w płynnej rzeczywistości (Bauman 2006). Mimo kwestionowania przewidywalności, stałości i liniowości współczesnych biografii zawodowych, planować karierę można, choć temu planowaniu trzeba nadać zupełnie nowy sens (Piorunek 2016). Do aktywnego kształtowania kariery zaliczają się wszelkie formy podejmowania działań mających na celu zdobycie nowych umiejętności praktycznych, których funkcją jest zdobywanie doświadczenia przydatnego na rynku pracy.

2. Aktywność młodzieży na rzecz własnej kariery

W drugiej części artykułu zajmę się zagadnieniem pracy nad własną ścieżką kariery studiujących młodych dorosłych i młodzieży. Pamięając, iż kariera jest pojęciem definiowanym i interpretowanym bardzo różnorodnie, w zależności od ujęć teoretycznych i perspektyw naukowych (Cybal-Michalska 2014;

Rokicka 1995), należy w tym miejscu przedstawić przyjętą w artykule definicję. Według autorów *Handbook of Career Theory* każdy, kto pracuje, ma lub robi karierę. Kariera jest sekwencją prac, jakie jednostka wykonuje kolejno w swoim życiu (za Słomczyński 2007: 8), sekwencją aktywności zawodowych realizowanych przez jednostkę. Przyjęto koncepcję kariery wewnętrznej, która rozwija się poza organizacją, w tym wypadku kariera jest cechą jednostki, a nie organizacji. Osoby podejmujące studia wydają się świadome mechanizmów kształtujących pozycję na rynku pracy. Decydując się na studia, niezależnie od bezpośrednich motywów tej decyzji, mają wyobrażenie o pozytywnym oddziaływaniu wykształcenia na przebieg kariery zawodowej. Studenci, zwłaszcza studiów niestacjonarnych (choć coraz częściej dotyczy to także studentów studiów stacjonarnych), którzy podejmują pracę w trakcie edukacji, mają szansę zdobywać jednocześnie zarówno wykształcenie będące ważnym atutem na rynku pracy, jak i nie mniej istotne doświadczenie zawodowe. W świetle badań Ewy Krause zdobywanie w trakcie nauki doświadczenia zawodowego zgodnego lub nie z przedmiotem studiów zależy zarówno od typu uczelni, jak i kierunku studiowania. Ponadto podejmowanie pracy zawodowej w okresie wczesnej dorosłości powinno mieć charakter eksploracji tożsamości, poszukiwania różnorodnych doświadczeń, stanowić cel sam w sobie, wynikać z nastawienia na przyjemność eksperymentowania (Krause 2012).

Okres wczesnej dorosłości jest etapem życia człowieka odmiennie definiowanym przez autorów podejmujących ten temat, inne też wskazywane są cezurę zamykające ten czas w ramy określone wiekiem. Kategoryzacja uzależniona jest od przyjętych kryteriów i zawiera się między 20. a 35. rokiem życia człowieka i charakteryzuje zróżnicowaniem wewnętrznym (Gurba 2003). Według Erika Eriksona jednostka osiągnąca ten etap ma względnie zintegrowaną osobowość i ukształtowane poczucie tożsamości (Erikson 2004). Etap ten jest niewątpliwie bardzo istotny w przygotowywaniu się człowieka do pracy zawodowej i stanowi ważny moment determinujący przebieg jego kariery zawodowej. Proces wchodzenia w życie zawodowe ma inną charakterystykę w zależności od wielu czynników zewnętrznych i wewnętrznych wobec człowieka. Należy do nich także ścieżka edukacyjna. Wcześniej w świat pracy wchodzi młodzież, którzy zdecydowali się na krótszą ścieżkę szkolną. Najpóźniej, z założenia, pracę zawodową zaczynają podejmujący studia. Jednak popularność edukacji niestacjonarnej pozwala podejmować pracę i zdobywać doświadczenie zawodowe niezależnie od podjętej ścieżki edukacyjnej. Co więcej, coraz częściej pracę zawodową podejmują studenci studiów dziennych, zwłaszcza na późniejszych latach studiów (Krause 2012). Badania studentów z uczelni wyższych z terenów województw: śląskiego, podkarpackiego oraz wrocławskiego, deklarujących gotowość do wejścia na rynek pracy, wykazały niewielką różnicę w posiadaniu doświadczeń zawodowych między studentami studiów stacjonarnych (52%) i niestacjonarnych (47%) (Turska 2014).

W krajach wysoko rozwiniętych zauważa się zjawisko odraczania przez młodych ludzi momentu wejścia w dorosłość, rozumianą jako zwiększenie stabilizacji zawodowej i rodzinnej. W literaturze pojawia się nowy termin charakteryzujący odrębny etap życia człowieka – wschodząca dorosłość. Przypada on na okres między 18. a 30. rokiem życia i cechuje się brakiem sprecyzowanej tożsamości, wzmożonym eksperymentowaniem na rynku pracy i podejmowaniem zachowań ryzykownych. Młody człowiek na tym etapie rozwoju ma społeczne przyzwolenie do podejmowania różnorodnych ról społecznych. Jest to okres nacechowany największą dowolnością w zakresie stylu życia, sposobu zachowania, różnorodności doświadczeń oraz największą niestabilnością. Jest to czas, w którym tranzycja do rynku pracy wiedzie przez eksplorację, a także zdobywanie kompetencji w procesach przebiegających poza edukacją formalną. Praca, tak w okresie adolescencji, jak i wschodzącej dorosłości, służy zdobywaniu doświadczenia niezbędnego dla przyszłej kariery zawodowej, jest traktowana jako element pozwalający skrytalizować zainteresowania zawodowe, a nie sposób ekspresji własnej osobowości poprzez zawód. Różnica między obydwoima etapami życia polega na tym, że w przypadku wschodzącej dorosłości czas prób jest procesem realizowanym dla samego procesu, a także działaniem nastawionym na przyjemność, a nie, jak w przypadku adolescencji, normatywnie określonym zadaniem rozwojowym (Bańka 2007). Podejmowanie w czasie studiów pracy zarobkowej, zarówno zgodnej, jak i niezgodnej z kierunkiem kształcenia, realizowanie staży i praktyk (także dodatkowych) oraz wolontariat składają się na kapitał doświadczenia zawodowego. Jego zwiększanie zmniejsza poczucie zależności finansowej, wpływa na postawy młodych wobec rynku pracy i na ich zamierzenia zawodowe, młodzi ludzie postrzegają wejście na rynek pracy jako łatwiejsze, mają poczucie większych możliwości osiągnięcia sukcesu w przyszłości (Turska 2014).

Opisane w pierwszej części artykułu zmiany na światowych rynkach pracy, takie jak np. częstsze zatrudnianie w niepełnym wymiarze etatu czy w bardziej elastycznych formach, prowadzą do zwiększenia liczby tzw. biednych pracujących (*working poor*)³, ale wywołują także specyficzne zachowania jednostek mające wpływ na przebieg ich karier. Jednym z takich działań może być podejmowanie dodatkowych prac w celu zapewnienia sobie kolejnego źródła dochodu oraz większej stabilizacji. W Polsce mamy stosunkowo niski wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze etatu, w 2012 roku wyniósł on 8% wszystkich zatrudnionych. Dla porównania wskaźnik niepełnoetatowców w krajach OECD w tym samym roku osiągnął poziom 16,9%, przy czym w Polsce ma on tendencje spadkowe, natomiast w krajach OECD wzrasta (Grycuk 2013: 23). W 2014 roku w UE 31,9% osób młodych pomiędzy 15. a 24. rokiem życia było zatrudnionych w niepełnym

³ Do pracujących biednych zaliczają się osoby pracujące, których dochód klasyfikuje je poniżej granicy biedy. Instytucje definiują granice biedy w różny sposób, np. według EUROSTAT do pracujących biednych należą osoby, których dochód netto na osobę w rodzinie wynosi mniej niż 60% mediany dla całej populacji.

wymiarze etatu, a 42,7% miało zatrudnienie czasowe (Jelonek 2015: 44). Istnieje duże prawdopodobieństwo, że wskaźnik ten także w Polsce, gdzie zatrudnia się największą liczbę pracowników na czas określony⁴, zacznie rosnąć, tak jak w całej Unii Europejskiej. W 2014 roku 55% młodych Polaków miało umowę terminową (Jelonek 2015). Dodatkowe zatrudnienie może być wynikiem potrzeby zwiększenia stabilizacji związanej z elastycznym rynkiem pracy. Według danych zebranych przez Główny Urząd Statystyczny w III kwartale 2016 roku pracujący w więcej niż jednym miejscu pracy stanowili 5,6% ogółu pracujących w Polsce w tym czasie. Najrzadziej dodatkową pracę podejmują ludzie bardzo młodzi, między 15. a 24. rokiem życia, częściej dodatkowe zajęcia podejmowane są przez osoby w wieku od 25 do 34 lat. Najliczniejszą grupą pracującą u kilku pracodawców są osoby liczące między 35 a 44 lata, a więc takie, które są w fazie stabilizującej się kariery zawodowej, mające najczęściej zobowiązania rodzinne i finansowe. Po kolejną pracę najczęściej sięgają osoby z wykształceniem wyższym i stanowią one 7% wszystkich pracujących z tym wykształceniem w badanym okresie.

W młodości, kiedy rozpoczyna się proces poszukiwania tożsamości zawodowej, gromadzenie wiedzy i doświadczeń zawodowych może przyjąć charakter patchworku. Kariera typu patchwork oznacza niespójną ścieżkę zawodową złożoną z nieprzystających do siebie kroków. Jest wynikiem ulegania narzuconym warunkom zewnętrznym i zakłada ograniczoną kontrolę jednostki nad przebiegiem kariery. Kariery tego typu kształtują się chaotycznie, w odpowiedzi na przypadkowe sytuacje i okoliczności oraz w niewielkim stopniu zależą od jednostki. Jednostka realizująca ten typ kariery zmienia wielokrotnie miejsca pracy bądź prowadzi działalność zawodową w kilku niepowiązanych dziedzinach dla różnych podmiotów, w wyniku sytuacji zewnętrznej. Patchwork wiąże się z ograniczoną możliwością rozwijania tożsamości zawodowej i poczuciem braku kontroli nad trajektorią zawodową (Domecka, Mrozowiecki 2005). Możemy mówić także o karierze zmiennej (*transitory*). Ta charakteryzuje się dużą liczbą zmian zawodów i specjalizacji na nowe, zupełnie ze sobą niezwiązane. Ten model kariery zakłada brak stabilizacji zawodowej i jest zaprzeczeniem kariery w tradycyjnym rozumieniu. Jednostki reprezentujące ten typ kariery często nie postrzegają własnej ścieżki zawodowej jako kariery. Podstawą ich motywacji jest wielość doświadczeń zawodowych, różnorodność i niezależność. Model zakłada umiejętność szybkiego uczenia się, dostosowywania do nowych okoliczności oraz skoncentrowania na projektach.

Zmienność kariery i podejmowanie dodatkowych prac są najczęściej podyktowane chęcią zwiększenia dochodu, jednak poza materialnymi aspektami stanowią źródło pozyskania wiedzy na temat innych sposobów organizacji pracy,

⁴ Po zmianie Kodeksu Pracy w 2016 roku, wprowadzającej ograniczenia w zatrudnianiu pracowników na umowy terminowe do 33 miesięcy, wskaźnik ten będzie się zmniejszał.

odmiennych relacji w pracy niż poznane dotychczas, a być może także umożliwiają zdobycie nowych kompetencji. Interesujące jest, na ile zbieranie doświadczeń ma charakter przemyślany i względnie zaplanowany, a na ile jest dziełem przypadku, na ile jest rozumiane jako wartość dodana, a na ile jako porażka.

3. Wyniki badań własnych

Celem badania nie było dokonanie uogólnień w zakresie podejmowanych działań zawodowych przez studentów, miało ono jedynie charakter eksploracyjny. Zostało podjęte w celu ustalenia, które obszary działań związanych z budowaniem kariery podejmowanych przez młodych ludzi warte są dalszych badań w kontekście karier nieliniowych. Badanie zostało zrealizowane w 2016 roku i miało odpowiedzieć na następujące pytania: 1) czy wśród studentów istnieje zjawisko wykonywania prac u kilku pracodawców jednocześnie lub częstej zmiany pracodawców? 2) czy zmiana pracodawców jest powodowana chęcią rozwoju zawodowego? 3) czy młodzi ludzie mają świadomość pozytywnych konsekwencji podejmowania wielu działań zawodowych podczas studiów? 4) czy mają poczucie, że kreują swoją drogę zawodową, czy poczucie przypadkowości? 5) czy identyfikują swoją ścieżkę kariery jako linearną lub nieliniową? 6) czy uważają, że jej rodzaj może mieć wpływ na ich szanse na rynku pracy? Zamiarem autorki było ustalenie, czy wyżej wymienione problemy badawcze są warte pogłębiania, a także sprawdzenie sposobów rozumienia niektórych pojęć związanych z karierą, sposobów postrzegania i interpretowania przebiegu karier. Autorka zdecydowała się na dobór celowy grupy badanej wśród studentów studiów zaocznych, zakładając, że są to osoby posiadające większe doświadczenia zawodowe i jednocześnie takie, które widzą potrzebę zwiększania kapitału edukacyjnego. Ponieważ autorka chciała uchwycić pewne schematy myślenia o własnej karierze, a także sprawdzić, czy pewne zjawiska w badanej grupie występują, zdecydowała się na zastosowanie metody ilościowej. W badaniu z wykorzystaniem ankiety audytoryjnej wzięło udział 162 studentów w wieku od 19 do 35 lat studiów niestacjonarnych na kierunkach: socjologii, zarządzania i administracji uczęszczających do jednej z uczelni niepublicznych w Łodzi. Ze względu na niereprezentatywną i zbyt małą próbę przedstawiono jedynie rozkłady badanych zmiennych, nie ukazując żadnych korelacji.

Założono, zgodnie z koncepcją wschodzącej dorosłości, że młodzi ludzie na początku drogi zawodowej przechodzą fazę eksperymentów życiowych, w tym również tych związanych z działalnością zawodową (Bańka 2007). Na tym etapie jest czas na sprawdzanie własnych możliwości w bardzo różnorodnych sferach, które z jednej strony przynosić może zadowolenie z samego doświadczenia, a z drugiej zapewnia wachlarz kompetencji, które mogą być przydatne

w przyszłym życiu zawodowym. Młody dorosły powinien integrować doświadczenia z różnorodnych obszarów aktywności (Gurba 2003).

Wydaje się także, że najchętniej z możliwości poznawania i doświadczania będą korzystać młodzi studenci, a więc osoby nastawione na podnoszenie własnej atrakcyjności zawodowej, na zwiększanie kompetencji, a jednocześnie nieobciążone licznymi zobowiązaniami związanymi z dorosłością. Jednym ze sposobów zwiększania atrakcyjności zawodowej jest pozyskiwanie różnorodnych doświadczeń i kompetencji. Może mieć ono charakter nabywania umiejętności z różnych dziedzin zawodowych, takich, które pozwolą podjąć pracę w więcej niż jednym zawodzie lub połączyć te umiejętności w pracy wykonywanej w przyszłości. Może też przyjąć charakter zdobywania komplementarnych kompetencji poprzez wykorzystywanie kluczowej umiejętności przy podejmowaniu działalności w wielu branżach (np. informatyk, wykorzystując kompetencje programistyczne w różnych dziedzinach, zdobywa wiedzę o takich zagadnieniach, jak: rachunkowość, kadry, płace itp.), co pozwoli zwiększyć niezależność, samodzielność i proaktywność jednostki. Dlatego w badaniu pytano o różnorodność podejmowania jednocześnie lub sekwencyjnie działań zawodowych.

Prawie połowa badanych studentów ma za sobą co najmniej trzyletnie doświadczenie zarobkowe. Zważywszy, że 75% badanych stanowiły osoby w wieku do 28 lat, jest to stosunkowo długi staż. Wiek jest najsilniejszym predyktorem gromadzenia kapitału doświadczenia zawodowego (Turska 2014). Spośród badanych młodych ludzi 35% nie prowadzi własnego gospodarstwa domowego, mieszkając z rodzicami. Samodzielne gospodarstwo prowadzi 47%, z czego 34% wspólnie z partnerem, nie mając jeszcze zobowiązań wynikających z wychowywania dzieci. Pozostałe osoby posiadają dzieci i prowadzą odrębne gospodarstwa domowe.

Spośród 162 badanych ponad 70% studentów ma lub miało relacje z jednym tylko pracodawcą lub zleceniodawcą w jednym czasie (nie oznacza to, że mieli tylko jednego pracodawcę, wśród tych studentów byli tacy, którzy pracowali dla wielu pracodawców sekwencyjnie, o czym w dalszej części artykułu). Natomiast 28% (45 osób) wskazało, że pracuje w kilku miejscach pracy jednocześnie. Porównując te wyniki do statystyk ogólnopolskich, uzyskano wysoki odsetek deklaracji wykonywania dodatkowej pracy. Studenci biorący udział w badaniu są zapewne bardzo obciążeni obowiązkami wynikającymi z pracy zawodowej i studiowania, co musi mieć swoje negatywne przełożenie na możliwość kreowania własnej drogi zawodowej. Najważniejszym powodem podjęcia kolejnego zajęcia jest chęć pozyskania dodatkowego wynagrodzenia (78%), rzadko wskazywane były odpowiedzi, które świadczyłyby o działaniu na rzecz zwiększania kompetencji czy zmiany kariery. Nie wydaje się, aby podejmowanie dodatkowych zajęć było traktowane w kategoriach inwestycji w karierę zawodową, ale raczej jako przymus ekonomiczny.

O ile dodatkową pracę podejmują nieliczni, to sekwencyjna praca na rzecz wielu pracodawców jest już domeną większości badanych, 63,6% osób

(103 respondentów) miało doświadczenie u więcej niż jednego pracodawcy, przy czym powody zmiany pracodawców wskazują na to, że w większości to badani byli inicjatorami zmian (89 osób). Najczęstszą podawaną przyczyną zmiany pracodawcy jest ponownie chęć zwiększenia wynagrodzenia (59 wskazań), mniej liczną kategorią są ci, którzy zmieniali pracodawcę, by przemodelować swoją karierę (18). Tylko 6 osób zaznaczyło, że wybrali innego pracodawcę, ponieważ chcieli podnieść swoje umiejętności. Jednak chęć podniesienia umiejętności była najczęściej wskazywana jako drugi powód⁵, który skłonił respondenta do przejścia do innego pracodawcy (21 wskazań), w drugiej kolejności chęć modyfikacji kariery zawodowej (15 wskazań) oraz awansu (15 wskazań). Spośród tych, którzy zmieniali swoją pracę, 90 osób deklarowało podjęcie działań zarobkowych w więcej niż jednej branży. Czynnikiem ekonomicznym, chęć zwiększenia dochodu jest największym motywatorem przeorganizowania kariery zawodowej, choć respondenci niejako przy okazji starają się wykorzystać sytuację związania się z nowym pracodawcą dla zwiększenia umiejętności własnych i zauważają takie korzyści.

W budowaniu ścieżki zawodowej istotną rolę odgrywa także inna, pozazawodowa aktywność, dająca wiele możliwości zdobywania kompetencji. Pytania dotyczyły zatem także i tej sfery życia studentów. Na dodatkową aktywność pozazawodową wskazało 24% badanych (39 osób), przy czym 10% (4 osoby) realizują swoje hobby, 51% (20 osób) udziela się jako wolontariusze w różnych stowarzyszeniach, w Ochotniczej Straży Pożarnej czy ZHP, a pozostałe 39% (15 osób) wskazywało inne dziedziny, np. podjęcie studiów. Zgodnie z koncepcją Marka Suchara pożądana jest każda aktywność w sferze publicznej pozwalająca na gromadzenie doświadczeń, ponieważ determinuje przebieg kariery (Suchar 2010). W badaniach Magdaleny Barańskiej przeprowadzonych na 160-osobowej grupie studentów podejmujących działania wolontarystyczne 75,63% respondentów deklarowało, że traktuje te działania jako formę rozwoju zawodowego przed praktykami, kursami i szkoleniami (Barańska 2016). Studenci wolontariusze z uczelni publicznych (badani przez Barańską) częściej widzą potrzebę planowania swojej kariery niż studenci wolontariusze z uczelni niepublicznych. Barańska, powołując się na Ireneusza Białeckiego, tłumaczy to niższym statusem finansowym studentów uczelni niepublicznych, koniecznością podejmowania przez nich pracy zawodowej, nie zawsze w kierunku, w którym się kształcą, dysponowaniem mniejszą ilością czasu, co w konsekwencji prowadzi do zaniechania dodatkowych aktywności i nieplanowania kariery (Barańska 2016). Także badania Ewy Krause (2012) pokazały, że studenci angażują się w działalność społeczną, jak wolontariat, działalność w kołach, kościele, ZHP. Według tej autorki jest to przykład aktywnego działania na rzecz własnej kariery.

Kolejnym istotnym zagadnieniem podjętym w badaniu było poczucie sprawstwa w kreowaniu własnej kariery respondentów. Spośród 140 respondentów,

⁵ W przypadku pytania o powody zmiany pracy respondenci mogli podać dwie odpowiedzi.

którzy odpowiedzieli na pytanie o intencjonalność przebiegu kariery, 59% (83 osoby) określiło, że ich kariera potoczyła się przypadkowo lub nieliczne zdarzenia były przez nich planowane. Natomiast 40% (56 osób) przypisuje sobie większą siłę sprawczą, wskazując, że ich kariera była zaplanowana lub tylko nieliczne zdarzenia były dziełem przypadku. Wyniki te odbiegają w pewnym stopniu od tych uzyskanych w badaniach prowadzonych przez Agnieszkę Cybal-Michalską na temat karier młodzieży akademickiej wśród będących u progu przejścia na rynek pracy studentów kierunków humanistycznych, społecznych, prawnych, technicznych i medycznych na trzech uczelniach wyższych w Poznaniu. Wspomniana autorka podjęła między innymi problem poczucia sprawstwa i poczucia możliwości kształtowania własnego życia młodzieży studiującej, uzyskując deklarację 56,5% badanych, wskazującą, iż studenci czynnie radzą sobie z otaczającą ich rzeczywistością, dzieląc przekonanie o możliwości wpływania na nią. Większość badanych przez nią studentów (75,9%) uważa, że ma wpływ na własne życie i na kształtowanie jego przebiegu. W badaniu Cybal-Michalskiej odsetek osób deklarujących poczucie sprawstwa jest dużo wyższy niż w badaniach autorki niniejszego artykułu. Powodami różnic są inne zbiorowości badanych oraz odmiennie sformułowane pytania w ankiecie. W cytowanych badaniach zapytano o perspektywę bliżej nieskonkretyzowanej i jeszcze niekoniecznie doświadczanej rzeczywistości. Odpowiedź co prawda wymagała odwołania do przeżyć respondentów, jednak dotyczyła problemu o charakterze abstrakcyjnym, wyobrażeniowym (Cybal-Michalska 2014). Opisana w niniejszym artykule ankieta zawierała pytania o przeszłość, o to, czego młody człowiek już doświadczył na rynku pracy i jaki miał wpływ na zdarzenia, w których uczestniczył. Obie perspektywy, o których tu mowa, stawiają badanego w zupełnie innym kontekście, choć obie odnoszą się do doświadczeń. Należy o tym zagadnieniu pamiętać przy konstruowaniu podobnych badań i traktować oba rodzaje pytań komplementarnie.

W celu rozwinięcia wątku poczucia sprawstwa w ankiecie zamieszczono pytania na temat zdarzeń, które zadecydowały o obecnym kształcie kariery respondentów. Według nich o przebiegu drogi zawodowej najczęściej decydowało poszukiwanie pracy odpowiedniej dla jednostki, takiego rodzaju działalności, który najbardziej odpowiadał respondentowi – tak odpowiedziało 40,7% próby (66 wskazań). Innymi wyznacznikami dotychczasowych karier były: podejmowanie prac dzięki znajomościom – 22,2% odpowiedzi (36 osób), podejmowanie prac dzięki kontaktom rodzinnym – 17,3% (28 osób) oraz realizacja ustalonego planu – 14,2% (23 osoby). Tylko jedna osoba powołała się na kontakty z dotychczasowymi klientami, dzięki którym podjęła inną pracę. Budowanie siatki powiązań, opieranie się na relacjach i kontaktach zawodowych nie ma wpływu na kształtowanie drogi zawodowej badanych lub nie jest przez nich dostrzegane. Jest to ciekawy aspekt, który wart jest dalszych badań w celu ustalenia, czy faktycznie jest to czynnik słabo wykorzystywany, czy jest on nacechowany pejoratywnie i niechętnie deklarowany przez respondentów.

Kolejne pytanie zamieszczone w ankiecie dotyczyło interpretowania własnej ścieżki zawodowej przez respondentów w kategoriach kompetencji i możliwości ich wykorzystania w określonych sektorach. Na podstawie odpowiedzi podjęto próbę zaklasyfikowania dotychczasowych ścieżek zawodowych badanych do jednego z trzech typów karier. Pierwszy typ to kariera oparta na jednej kluczowej kompetencji, charakteryzująca się wielością pracodawców lub zleceniodawców w jednym czasie bądź w ciągu jej trwania, w różnorodnych sektorach i branżach. Drugi typ opiera się na wielu różnorodnych kluczowych kompetencjach, charakteryzuje się wielokrotną zmianą dziedzin na niezwiązane ze sobą bądź jednoczesnym podejmowaniem działań w różnych niezwiązanych dziedzinach. Dwie pierwsze kategorie zostały opracowane na podstawie wcześniejszych badań autorki, w których wyodrębniono dwa główne typy karier nieliniowych (Piekarska 2008). Ostatni typ reprezentuje kariery tradycyjne, linearne, oparte na jednej głównej kompetencji i przebiegające w jednej branży.

Kariera była przez respondentów charakteryzowana inaczej niż zrobił to, w sposób arbitralny, badacz na podstawie opisanych przez respondentów stanowisk. Największy odsetek osób – 60% (93 osoby ze 155⁶), zaklasyfikował się do pierwszego typu kariery zróżnicowanej, zmiennej. Badacz do tej kategorii zakwalifikował 40% badanych (54 osoby ze 132⁷). Do drugiego typu kariery eksperckiej, opartego na jednej kompetencji, zaliczyło się 20% uczestników badania (32 osoby), badacz przypisał do niego tylko 3 osoby. Do trzeciego – 19% (30 osób), natomiast badacz zaliczył 75 osób, co stanowi ponad 56% próby. Należałoby pogłębić ten wątek w badaniach jakościowych, aby ustalić sposób rozumienia opisanych w ankiecie typów karier. Wnioskować należy także, że formalnie określone stanowiska wraz z ich opisem, na których bazował badacz, nie oddają faktycznego charakteru wykonywanej pracy, stąd duże rozbieżności w interpretowaniu przebiegu kariery.

Ostatnią kwestią poruszaną w badaniu była ocena przydatności określonych strategii karier na rynku pracy. Na pytanie, czy zdobywanie niemających ze sobą związku kompetencji przyczynia się do zwiększenia lub zmniejszenia szans na rynku, respondenci częściej byli zdania, że to zwiększa szanse (81%), tylko 9 osób uznało, że nie ma to wpływu na szanse zatrudnienia, jedna osoba stwierdziła, że to zmniejsza szanse. Podobne pytanie zadano o podejmowanie różnych prac z zakresów niemających ze sobą związku i w tym wypadku 71% osób uznało, że takie zachowania zwiększają zatrudnialność, 4%, że zmniejszają, a 7%, że są neutralne, 14% respondentów nie miało zdania. Poproszono badanych także o dokonanie oceny wybranych strategii zawodowych w skali od 1 do 4. Według badanych strategie zawodowe, które w najmniejszym stopniu zwiększają szanse

⁶ Pozostałe osoby nie umiały dokonać klasyfikacji własnej ścieżki zawodowej według podanych kryteriów.

⁷ W pozostałych przypadkach nie można było dokonać klasyfikacji ze względu na niewystarczający opis stanowisk lub jego brak.

zatrudnienia, to specjalizacja, czyli doskonalenie jednej kluczowej kompetencji i wykorzystywanie jej w jednej branży (aż 58% wskazań). Strategia polegająca na rozwijaniu jednej kompetencji w wielu branżach również została uznana za w małym stopniu zwiększającą szanse zatrudnienia (54% wskazań). W największym stopniu, według badanych, szanse te zwiększa strategia rozwoju różnych kompetencji w wielu branżach jednocześnie (55,5% odpowiedzi). Także ten obszar wydaje się wart pogłębienia, interesujące jest to, jak badani rozumieją i interpretują każdą z wymienionych strategii, a także to, jakimi przesłankami kierują się, dokonując oceny.

4. Zakończenie

Podsumowując wstępne rozważania związane z nieliniowymi strategiami na rynku pracy, można wysunąć tezę, że mocno obciążeni pracą i studiami młodzi ludzie nie znajdują czasu na eksplorację i doświadczanie dla samego doświadczania. Pracujący studenci, podejmując dodatkowe zajęcia, postrzegają je raczej jako przymus ekonomiczny, a nie jako sposób budowania portfela doświadczeń zawodowych. Jednocześnie nieliniowy charakter kariery postrzegany jest przez nich pozytywnie jako prorynkowy, prozatrudnieniowy, w przeciwieństwie do tradycyjnych form prowadzenia ścieżek zawodowych uznawanych za nieadekwatne w stosunku do wymagań współczesnego rynku. Opinie takie wyraźnie zauważalne są w wypowiedziach badanych na temat znaczenia zmienności w ich karierach. W tej zmienności dostrzegają możliwości rozwojowe, pomimo że najważniejszą deklarowaną korzyścią, według częstości wskazań, jest możliwość poprawienia bytu teraźniejszego. Młodzi ludzie biorący udział w badaniu nie mają w większości przypadków poczucia świadomego planowania kariery, zarówno w zakresie wpływu na jej dotychczasowy, jak i przyszły kształt. Odwołując się do wcześniejszych badań nad planami życiowymi, należy pamiętać, że warunkiem ich tworzenia jest między innymi umiejętność odrzucania gratyfikacji, przesuwania w czasie możliwości zaspokajania potrzeb. Bodźce zewnętrzne, które stanowią element motywujący do działania, powinny być mniej istotne, większe znaczenie odgrywać musi motywacja wewnętrzna, nagrody należy postrzegać w kategoriach abstrakcyjnych, jako nagrody symboliczne, mające charakter informacyjny, wówczas łatwiej jednostce nakierować się na cel odległy w czasie (Mądrzycki 2002). Jest to proces wymagający ogromnej pracy i zaangażowania, na który nie zawsze badani mogą sobie pozwolić.

Problem zarysowany w niniejszym artykule i wnioski w nim zawarte należałoby pogłębić. Warto zastanowić się nad konstruowaniem pytań związanych z poczuciem sprawstwa i planowaniem kariery, aby narzędzie analizy pozwoliło dotknąć istoty zagadnienia. Wskazane jest poszerzenie badań w zakresie stosunku młodzieży wobec budowania siatki powiązań w kontekście pracy nad własną

karierą. Dokonując klasyfikacji karier, pamiętać należy o wywiadzie pogłębionym dotyczącym poszczególnych sekwencji kariery, ponieważ opierając się na hasłowym opisie stanowisk, możemy uzyskać mylne wyobrażenie o jej przebiegu.

Bibliografia

- Balcerowicz-Szkutnik M. (2015), *Wpływ procesów globalizacyjnych na kondycję rynku pracy w wybranych państwach UE*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice
- Bańka A. (2007), *Globalizacja pracy i kariery a procesy identyfikacji społecznej i indywidualnej*, [w:] M. Górnik-Durose, B. Kożusznik (red.), *Perspektywy psychologii pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice
- Barańska M. (2016), *Wolontariat w planowaniu kariery*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań
- Bauman Z. (2006), *Płynna nowoczesność*, Wydawnictwo Literackie, Kraków
- Bohdziewicz P. (2010), *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, IPISS, nr 3–4
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2015), *Wyścig z maszynami*, Kurhaus Publishing, Warszawa
- Cybał-Michalska A. (2014), *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Impuls, Kraków
- Domecka M., Mrozowicki A. (2008), *Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. IV, nr 1
- Drucker P. F. (2000), *Zarządzanie w XXI wieku*, Muza S.A., Warszawa
- Erikson E. H. (2004), *Tożsamość a cykl życia*, Zysk i S-ka, Poznań
- Grycuk A. (2013), *Najważniejsze tendencje na rynku pracy w krajach rozwiniętych*, „Studia BAS”, nr 4 (36)
- Gurba E. (2003), *Wczesna dorosłość*, [w:] B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*, PWN, Warszawa
- GUS (2017), *Aktywność ekonomiczna ludności III kwartał 2016*, Warszawa
- Jakimiuk B. (2016), *Proces budowania kariery zawodowej*, [w:] D. Kukła, W. Duda (red.), *Poradnictwo zawodowe. Rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym*, Difin, Warszawa
- Jelonek M. (2015), *Młodzi na rynku pracy. Polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej osób młodych*, [w:] J. Górniak, *Polski rynek pracy. Wyzwania i kierunki działań. Na podstawie badań Bilansu Kapitału Ludzkiego 2010–2015*, Wydawnictwo Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa–Kraków
- Krause E. (2012), *Rozwój kariery zawodowej studentów. Kontekst i dokonania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz
- Kwiatkowski S. (2001), *Bogactwo z wiedzy*, [w:] A. Kukliński (red.), *Gospodarka oparta na wiedzy. Wyzwanie dla Polski XXI w.*, KBN, Warszawa
- Leszkowicz-Baczyński J. (2017), *Systemowe wymogi, indywidualne koszty. Praca poza formalnym zatrudnieniem absolwentów Uniwersytetu Zielonogórskiego*, [w:] E. Kolasińska, J. Róg-Ilnicka, A. Mrozowicki (red.), *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*, Katedra, Gdańsk
- Mądrzycki T. (2002), *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk
- Piekarska A. (2008), *Nowe strategie zawodowe – charakterystyka karier nieliniowych*, [w:] A. Stankiewicz-Mróż, J. Lendzion (red.), *Wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi w sytuacji przemian na rynku pracy*, Media Press, Łódź

- Piorunek M. (2016), *Refleksje o (nie)planowaniu biografii zawodowej*, [w:] V. Drabik-Podgórna, M. Podgórný (red.), *Zawód czy kompetencje? Wymagania rynku pracy a wspieranie rozwoju kariery*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń
- Prokurat S. (2016), *Praca 2.0. Nie ukryjesz się przed rewolucją rynku pracy*, Helion, Gliwice
- Słomczyński K. (2007), *Wprowadzenie. Kariera i sukces jako przedmiot badań socjologicznych*, [w:] K. M. Słomczyński (red.), *Kariera i sukces*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, IFiS PAN, Zielona Góra–Warszawa
- Stachowiak J. (2014), *O koncepcji nowego ducha kapitalizmu w ujęciu Luca Boltanskiego i Ève Chiapello*, „Przegląd Socjologiczny”, T. 63 (LXIII), nr 4
- Rifkin J. (2003), *Wiek dostępu. Nowa kultura kapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław
- Rokicka E. (1995), *Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź
- Skórska A. (2016), *Rynek pracy. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice
- Stolarska M. (1998), *Inżynier – Menedżer. Zawód, system kształcenia, kariera zawodowa (Studium porównawcze w Polsce i Francji)*, Politechnika Łódzka, „Zeszyty Naukowe”, nr 805, Rozprawy Naukowe, z. 253
- Suchar M. (2010), *Modele karier. Przewidywanie kolejnego kroku*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa
- Szaban J. (2016), *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Difin, Warszawa
- Sztompka P. (2016), *Kapitał społeczny. Teoria przestrzeni międzyludzkiej*, Znak, Kraków
- Turska E. (2014), *Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice
- Walczak-Duraj D. (2011), *Procesy przewartościowania prac. Główne uwarunkowania i tendencje*, [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź
- Zacher L. (2008), *Ambiwalentność rozwoju. Od społeczeństwa przemysłowego do informacyjnego*, [w:] A. Siwik, L. Haber (red.) *Od robotnika do internauty. W kierunku społeczeństwa informacyjnego*, Wydawnictwo AGH, Kraków
- Zajac M. (2015), *Zarządzanie rozwojem zawodowym oraz własną karierą wobec wyzwań rynku pracy*, [w:] W. Duda, D. Kukla (red.), *Współczesne uwarunkowania rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza, Częstochowa

Aleksandra Piekarska

BETWEEN STRATEGY AND COINCIDENCE – PERCEPTION OF CAREERS BY YOUNG WORKERS

Summary. In this article, the author considers the role of non-linear careers in the initial period of professional life. The non-linear careers are defined as not systematic and not always foreseeable path, which do not run through homogenous spheres of professional activity but fit well into the space of contemporary, global labour market and provide solutions to adapt to liquid modern reality. The basic issues, faced by the author, are non-linear careers seen as a means of exploration and used to build a portfolio of professional experiences by young people if they are implemented. Are they deliberately planned or are they the result of economic pressure. What is the attitude of youth and young adults to the non-linear character of the career, whether this kind of career path is considered

to increase the chances on the labour market or not? The reflections are supported by the analysis of the results of survey conducted among non-stationary students. The starting point of the presented research is the results of earlier exploratory analyses conducted by the author. This allowed to distinguish two main models of nonlinear careers: first model in which is used unrelated knowledge and skills and the second based on a single core competence which is used in various sectors. Isolated models are used in the research presented in the article to determine the type of career of the respondents. The career path of the respondents is also analysed in terms of the intention of the occupational activities undertaken as part of career management.

Keywords: career, youth, young adults, career management, career planning.