

PSYCHOSPOŁĘCZNE ASPEKTY PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ



dr Anna Walczyna

KARIERA – CO TO JEST?

- **indywidualny bieg zdarzeń lub postęp na przestrzeni życia (lub w pewnej znaczącej części życia); praca zawodowa, w której wykorzystuje się możliwości do realizacji osiągnięć – Oxford English Dictionary**



**Pierwsze odnotowane użycie:
1803 – kariera dyplomatyczna**

KARIERA – DZISIEJSZE ROZUMIENIE



**Kariera jako posuwanie się,
naprzód, awans**

**Kariera to sekwencja etapów,
awansów, przy czym każde kolejne
stanowisko jest, w globalnej ocenie,
„lepsze” niż poprzednie.**



KARIERA – DZISIEJSZE ROZUMIENIE c.d

S.I. Keller – przykład typologii kariery jako awansu:

- + **Kariera typu „self-made-man”**. Odnosi się do osób, które założyły własne przedsiębiorstwo i awansowały wraz z jego rozwojem;
- + **Kariera typu „family-made-man”**. Odnosi się do osób awansujących w przedsiębiorstwach rodzinnych;
- + **Kariera profesjonalisty (professional)**. Charakterystyczna dla przedstawicieli wolnych zawodów. Po osiągnięciu wysokiej pozycji w swoim zawodzie zostali zaangażowani na stanowiska dyrektorskie
- + **Kariera biurokratyczna**. Polega na stopniowym awansowaniu wewnątrz korporacji.

KARIERA – DZISIEJSZE ROZUMIENIE c.d

◆ Kariera jako zawód

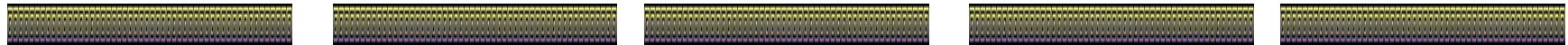


W tym rozumieniu akcent położony jest na względnie długi okres wykonywania zawodu i zdobywanie w nim niezbędnego doświadczenia

Uregulowana przepisami ścieżka zawodowa, którą pracownik pokonuje w miarę nabywania doświadczeń; kariera dyplomatyczna, kariera prawnicza

KARIERA – DZISIEJSZE ROZUMIENIE c.d.

◆ **Kariera jako sekwencja prac na przestrzeni życia**



Podójście skoncentrowane na serii wykonywanych prac i organizacjach, w których były wykonywane; biografia zawodowa.

KARIERA – DZISIEJSZE ROZUMIENIE c.d.

E. Rokicka – przykład typologii kariery jako biografii zawodowej:

- + **Kariera progresywna**. Odnosi się do osób awansujących. Wszystkie przesunięcia odbywają się „w górę”;
- + **Kariera horyzontalna** – zmiana stanowisk odbywa się na tym samym poziomie;
- + **Kariera stabilizacyjna** – utrzymywanie przez cały okres pracy zawodowej tego samego stanowiska, w tym samym miejscu;
- + **Kariera regresywna** – odnosi się do osób wykazujących ruchliwość „w dół”;
- + **Kariera sinusoidalna** – dotyczy osób wykazujących w dłuższym czasie ruchliwość zarówno „w górę” jak i „w dół”;
- + **Kariera zmiany sektora** – dotyczy osób, które rozpoczynały pracę w sektorze państwowym a następnie podjęły pracę na własny rachunek

CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA KIERUNEK ROZWOJU ZAWODOWEGO



- ❖ **Teorie oparte na osobowości i potrzebach jednostek (Holland, Schein)**
- ❖ **Teorie nurtu rozwojowego (Super, Grinberg)**

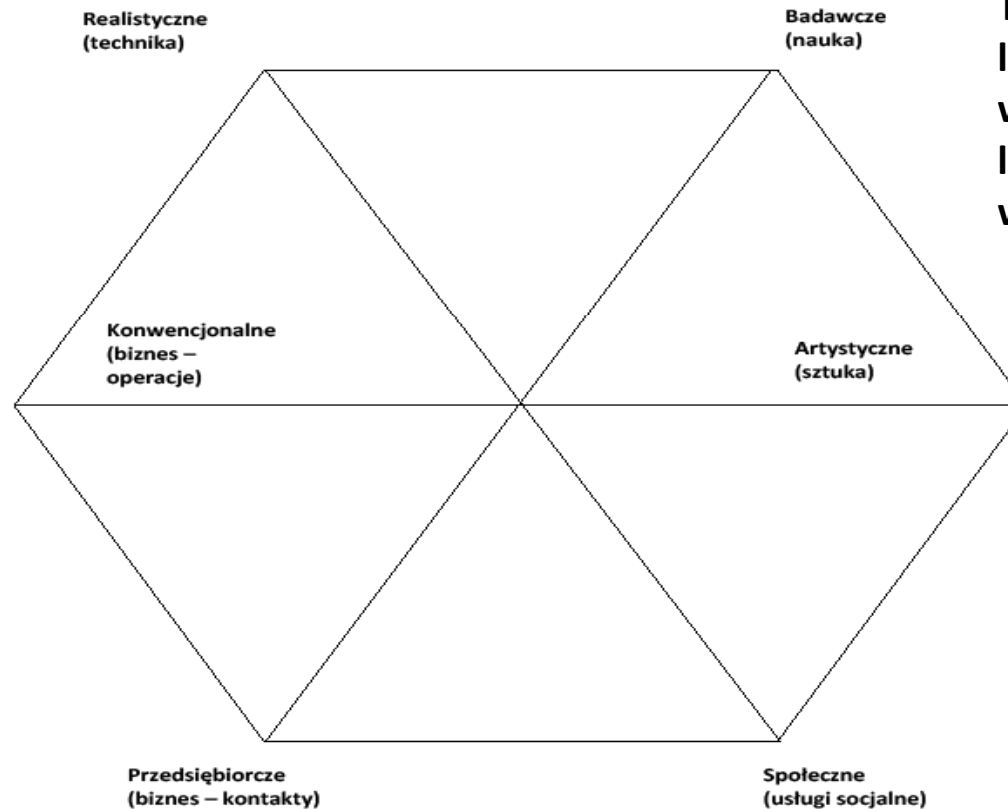
Model preferencji zawodowych J. Hollanda

Przy wyborze kariery zawodowej ludzie kierują się stopniem zgodności własnych aspiracji, zainteresowań i wartości z charakterem przyszłej pracy.



Wyróżnienie poszczególnych typów osobowości zostało oparte na podejściu jednostki do charakteru wykonywanej pracy oraz pożądanego środowiska pracy. Ludzie wybierają takie prace, w których mają możliwość wykorzystywania posiadanych kwalifikacji, rozwijania zdolności, przejawiania postaw, rozwiązywania preferowanych typów problemów i odgrywania ulubionych ról.

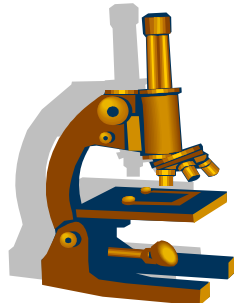
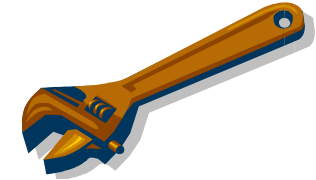
Model preferencji zawodowych J. Hollanda



Typy osobowości
leżące naprzeciw siebie
wykluczają się,
leżące obok siebie –
wspierają.

Model preferencji zawodowych J. Hollanda c.d.

- ✚ **Typ realistyczny** – ludzi tych przedstawia się jako autentycznych, stałych i praktycznych ale też nieśmiałych, niekontrolujący się a nawet konformistów. Zwykle posiadają zdolności manualne, dobrze czują się w zawodach rzemieślniczych i innych nie wymagających kwalifikacji zawodowych, np. hydraulik, pracownik przy taśmie – zawody które wymagają wykonywania bieżących zadań i nieco zdolności społecznych (przekonywanie, negocjowanie)



- ✚ **Typ badawczy** – preferuje działania obejmujące obserwowanie i analizowanie w celu zdobywania wiedzy i rozumienia rzeczywistości. Napotykając problem starają się go rozwiązać raczej w myślach niż w rzeczywistości. Osoby uważane za skomplikowane, nietuzinkowe i niezależne choć jednocześnie nieuporządkowane, niepraktyczne, impulsywne, zamknięte w sobie. Lubią wszelkie niejasności, nieścisłości. Wybierają głównie zawody biologów, socjologów i matematyków. W przedsiębiorstwach zajmują stanowiska badawcze i rozwojowe oraz urzędnicze, wymagające kompleksowych analiz z niewielką potrzebą przekonywania i namawiania innych.

Model preferencji zawodowych J. Hollanda c.d



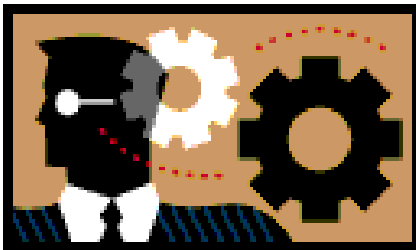
- ✚ **Typ artystyczny** – ludzie ci preferują muzykę, sztukę, literaturę i teatr. Postrzega się ich jako ludzi z wyobraźnią, dobrą intuicją, samoobserwujących się i niezależnych. Większe zdolności werbalne niż matematyczne. Jako cechy ujemne wymienia się emocjonalność i niezorganizowanie.

✚ **Typ społeczny** – osoby preferujące działania związane z informowaniem, pomaganiem czy rozwijaniem innych ludzi oraz pracę w dobrze zorganizowanym i dobrze zarządzanym środowisku pracy. Prospołeczni, pełni taktu, zrozumienia, przyjaźni i chęci udzielenia pomocy. Mniej przychylnie opisy wskazują na ich dążenie do dominacji i manipulacji. Często wybierają takie prace jak pielęgniarstwo, nauczanie, marketing, sprzedaż oraz edukację i rozwój.



Model preferencji zawodowych J. Hollanda c.d

- ✚ **Typ przedsiębiorczy** – lubi pracę z ludźmi, lubi przewodzić i kontrolować innych (a nie pomagać czy rozumieć) dla osiągnięcia celów przedsiębiorstwa. Mają zaufanie do siebie, są ambitni, energiczni i wygadani. Mniej życzliwe opinie wskazują na skłonność do dominacji, żądzę władzy i impulsywność.



- ✚ **Typ konwencjonalny** – człowiek dobrze zorganizowany, lubi jasno określone cele i pracę odwołującą się do konkretnych danych i faktów, nie toleruje w związku z tym niejasnych sytuacji. Opisywany jako dostosowujący się do sytuacji, uporządkowany/systematyczny, efektywny i praktyczny. Mniej pochlebne opisy wskazują na sztywność, niezrównoważenie i brak wyobraźni. Zwykle opisy te są charakterystyczne dla osób zajmujących się księgowością. Bodaj najczęściej spotykany typ osobowości w biznesie.

Koncepcja kotwic kariery E. Scheina

Model ten wskazuje na stosunkowo trwałe ukierunkowanie życia zawodowego. „Kotwicę” kariery stanowią zdolności, potrzeby i motywacje oraz postawy i wartości konkretnego człowieka, które wnosi ze sobą do pracy.



Zdaniem Scheina istnieje zależność między komponentami określającymi kotwicę kariery a obranym rodzajem drogi zawodowej.

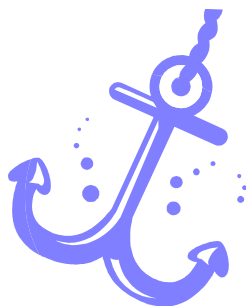
Schein wyróżnia pięć „kotwic” kariery, trwałych ukierunkowań, wpływających na to, czego dany człowiek chce i oczekuje od życia zawodowego. Na ich podstawie wyróżnił osiem ukierunkowań.

Koncepcja kotwic kariery E. Scheina c.d.

✚ **Ukierunkowanie techniczno – funkcjonalne.** Wyraża się w zainteresowaniu karierą specjalisty. Człowiek o takim ukierunkowaniu dokonuje wyboru drogi zawodowej na podstawie analizy zawartości (technicznej lub funkcjonalnej) treści pracy oraz samooceny swoich kwalifikacji w tych dziedzinach. Unika stanowisk kierowniczych, ceni karierę profesjonalisty. Oczekuje pracy będącej wyzwaniem i płacy stosownej do kwalifikacji.



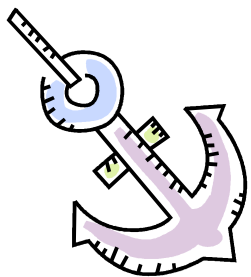
✚ **Ukierunkowanie na zarządzanie** – osoba o takim ukierunkowaniu wyróżnia się:



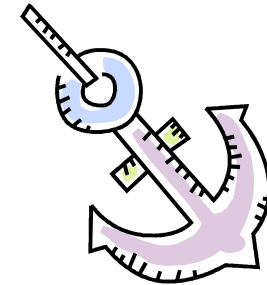
- ▶ Kompetencją interpersonalną, czyli zdolnością przewodzenia, nadzorowania, manipulowania ludźmi oraz umiejętnością kierowania pracą w taki sposób, by realizowane były nadrzędne cele konkretnej organizacji;
- ▶ talentami analitycznymi, które pozwalają rozwiązać złożone problemy w warunkach niedoboru i niepewności;
- ▶ Zrównoważeniem emocjonalnym, dzięki któremu konflikty i napięcia interpersonalne nie tyle dezorganizują jej działanie i powodują wyczerpanie, ile pobudzają do działania

Koncepcja kotwic kariery E. Scheina c.d.

✚ **Ukierunkowanie na autonomię i niezależność** – osoby tego typu są przekonane, że praca w organizacji narzuca za dużo ograniczeń i stwarza zbyt wiele powodów do irytacji. Zwykle szukają pracy dającej możliwie dużą niezależność. Za awans uważają zwykle to, co prowadzi do większej autonomii aniżeli do większej odpowiedzialności. Wrażliwi na wyrażane publicznie uznanie dla ich doskonałości. Często zatrudniani na ściśle określonych, terminowych kontraktach.



✚ **Ukierunkowanie na bezpieczeństwo/stabilność.** Pracownik, który ceni bezpieczeństwo i stabilizację, wybiera prace wymagające jasno określonych, możliwych do przewidzenia wyników. Liczą się dla nich dobre warunki pracy i dobra płaca. Preferuje senioralny system awansów i pragnie być nagradzany za dobre wyniki i lojalność wobec firmy. Awans stanowiskowy (jeśli już się pojawi) cenią jako dowód uznania ich wartości przez organizację oraz gotowość do kontynuacji zatrudnienia. Jeśli podejmie decyzję o zmianie pracy, to stara się, aby była ona podobna do poprzedniej.



Koncepcja kotwic kariery E. Scheina c.d.

✚ **Ukierunkowanie twórcze (kreatywność).** Podstawowym motywem aktywności tych osób jest dążenie do znalezienia lub zorganizowania czegoś nowego. Do tej grupy należą wynalazcy, przedsiębiorcy pragnący wypromować nowe towary lub usługi, wprowadzić udoskonalenia w zarządzaniu, powołać do życia własną firmę. Cechuje ich duże zaufanie we własne siły, przedsiębiorczość, wielkie zaangażowanie we własne dzieło, zdolność do wpływania na innych ludzi. Władza i wolność, publiczne uznanie i widoczność stanowią ich główną siłę napędową.

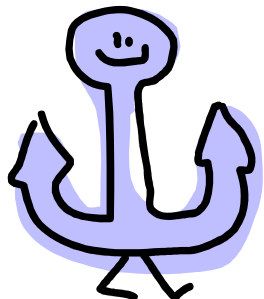
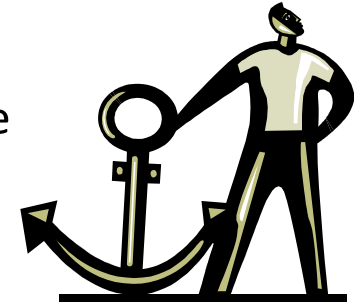


✚ **Ukierunkowanie na sens, prawdę/poświęcenie dla idei.** Droga zawodowa tych ludzi determinowana jest przez ważne idee, które chcą wcielić poprzez pracę zawodową. Realizacja idei interesuje ich bardziej niż własne kompetencje. Poszukują pracy stwarzającej możliwość wpływania na to, co dzieje się w organizacji. Pragną awansu uwzględniającego ich wkład i zasługi dla organizacji oraz wsparcie udzielane innym. Chcą sprawiedliwej płacy, a pieniądze nie są dla nich najważniejszym motywem.



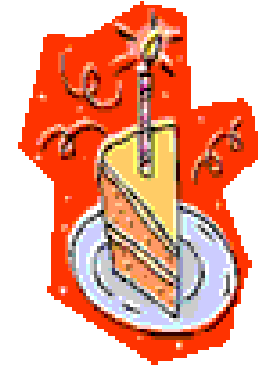
Koncepcja kotwic kariery E. Scheina c.d.

✚ **Ukierunkowanie na wyzwania.** Kotwicę swojej kariery widzą w tym, że mogą zdobyć niemal wszystko i wszystkich. Sukces przejawia się dla nich w możliwości przewyższania pojawiających się przeszkód, barier i rozwiązywaniu „nierozwiązywalnych” problemów. Lubią patrzeć na biznes jak na grę, codzienną walkę, konkurencję, gdzie można wygrać lub stracić wszystko. Życie traktują jak wyzwanie, które przyćmiewa ich zainteresowanie dziedziną pracy, systemem płacy czy dowodami uznania. O karierze mówią wtedy, gdy ich kwalifikacje w zakresie prowadzenia walki konkurencyjnej mogą być wzmacniane i poszerzane.



✚ **Ukierunkowanie na styl życia.** Osoby o takim ukierunkowaniu poszukują prac zapewniających im odpowiednie warunki, będące integralną częścią ich stylu życia. Styl życia determinowany jest potrzebami jednostki i jej rodziny oraz ich oczekiwaniami w zakresie czasu wolnego. Oczekiwania w stosunku do pracy dotyczą najczęściej elastyczności czasu pracy, odpowiedniego stanowiska i mobilności pracy.

Teorie nurtu rozwojowego



Wybór kariery ma postać procesu trwającego przez całe życie jednostki i jest zdeterminowany etapem życia, w którym jednostka się znajduje.

Wielu psychologów łączy wzorce kariery z indywidualnym rozwojem człowieka, dokonującym się na różnych etapach jego życia. Zgodnie z modelem cyklu życia przynależność do określonej grupy wiekowej determinuje nie tylko rodzaj zachowań ludzkich, wyrosłych na gruncie zdobytego doświadczenia, ale przede wszystkim stawia różne charakterystyczne zadania, obowiązki i problemy.

Dobre rozpoznanie tych zmiennych pozwala na optymalizowanie rozwoju człowieka.

Fazy życia według E. Eriksona

8 faz w życiu człowieka

Rozwój człowieka odbywa się na zasadzie epigenezy (przechodzenie od form prostych do coraz bardziej złożonych). Każda z faz ma swój okres dominujący. **Mechanizm** pozwalający na przejście z jednej fazy do drugiej – **kryzys**.

◆ fazy 1 – 4 związane z dzieciństwem i wczesną młodością.



◆ **faza 5** (15-24) – „kryzysu tożsamości”. Dominuje potrzeba tożsamości. Może ona być zaspokojona dzięki potrzebie wierności określonej ideologii rozumianej jako specyficzny etos. Niebezpieczeństwa: nierozwiązanie tych problemów (niepewność co do obrazu samej siebie), nadmierny pośpiech (możliwość uformowania sztywnego i nieelastycznego obrazu siebie).





Fazy życia według E. Eriksona

◆ **faza 6** (25 – 34) – faza dojrzałości do intymności, wczesna dojrzałość. Dominująca potrzeba: intymność, pewne stany psychiczne (więź psychiczna, zespolenie fizyczne, zaangażowanie). Siła witalna mogąca zaspokoić te potrzeby – miłość. Nieprzezwyciężenie kryzysu – izolacja. Ważne zadanie: odnalezienie równowagi pomiędzy izolowaniem się a „zagarnięciem” przez innych.

◆ **faza 7** (35 – 64) – dorosłość. Potrzeby produktywności i życiodajności. Ich przeciwieństwo to stagnacja i samozasklepienie. Najistotniejsze zadania: praca zawodowa, rodzina, twórczość. Ich wypełnienie warunkiem zadowolenia z życia. Istotne zadanie – wprowadzenie w dorosłe życie młodego pokolenia. Troskliwość – nowa siła witalna (jest ogniwem zespalającym pokolenia). Potrzeby produktywności i życiodajności formą radzenia sobie z własną śmiertelnością.



◆ **faza 8** (65 - ...) – dojrzałość, „poczucie integralności przeciw rozpacz”. Integralność – jeśli ocena życia wypada pomyślnie (poczucie spójności i pełni), jeśli nie – poczucie niespełnienia, niskiej wartości, beznadzieja, w konsekwencji rozpacz. Dominująca siła witalna – mądrość, potrzeba „mitologizowania przeszłości”. Okres zwieńczenia, bilansowania wysiłków życiowych.

Fazy życia zawodowego wg D. Super'a

- ◆ **Faza rośnięcia** (do 14-go roku życia). Powstaje pojęcie własnego „ja”. Dzieje się to poprzez identyfikację ze znaczącymi osobami w rodzinie i szkole.

Etapy: - wczesnych fantazji i odgrywania ról,

- indywidualne sympatie i zainteresowania zaczynają określać aspiracje i aktywność,

- jednostka bierze pod uwagę swoje zdolności w rozwiązywaniu problemów codziennego życia.



- ◆ **Faza eksploracji** (15 – 24). Sprawdzanie samego siebie, przyglądanie się różnym zawodom (w szkole, praca w niepełnym wymiarze).

Etapy: - okres wstępny (zainteresowania, umiejętności, możliwości brane pod uwagę i sprawdzane głównie w fantazjach),

- przemiana - realia coraz bardziej uwzględniane w miarę

rozpoczynania pracy i zdobywania doświadczeń zawodowych

- próbny – kiedy zostało zlokalizowane właściwe pole aktywności zawodowej, a rozpoczęcie pracy jest traktowane jako potencjalny wybór na całe życie zawodowe.



Fazy życia zawodowego wg D. Super'a

- ◆ **Faza stabilizacji** (25 – 44). Jednostka, która znalazła odpowiedni obszar zawodowy podejmuje wysiłek znalezienia w nim stałego miejsca.

Etapy: - **doświadczenie** (25 – 30). Pole pracy domniemane jako właściwe może okazać się niewłaściwe, co pociąga za sobą jedną – dwie zmiany zanim praca życia nie zostanie znaleziona lub dopóki nie stanie się jasne, że „praca życia” to kolejne, niepowiązane ze sobą zatrudnienia.



- **stabilizacja** (31 – 44). Gdy obraz kariery stanie się jasny, jednostka czyni wysiłki w kierunku stabilizacji, zabezpieczenia swego miejsca w świecie pracy. Lata twórcze. Zasadniczo kontynuacja wzdłuż wyznaczonych już linii.

- ◆ **Faza podtrzymywania** (45 – 64). Mając miejsce w świecie pracy jednostka stara się je utrzymać. Rozwój stosunkowo niewielki, kontynuacja wyznaczonego wzoru kariery zawodowej.

- ◆ **Faza opadania** (powyżej 65 roku życia). Wraz ze spadkiem sił fizycznych i mentalnych, aktywność zawodowa słabnie by ostatecznie zostać przerwana.. Z pozycji uczestnika jednostka przesuwa się na pozycję obserwatora.

Etapy: - **spowolnienie** (tempo pracy słabnie),
- **przejście na emeryturę**.

