

Konstruowanie kariery procesem inwestowania w jej portfolio

Agnieszka Cybal-Michalska

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Wyższa Szkoła Humanistyczna im. Króla Stanisława Leszczyńskiego w Lesznie

Abstrakt. Celem niniejszego artykułu jest ukazanie różnorodnych aspektów zjawiska kariery rozpatrywanego z subiektywnego punktu widzenia. Zorientowanie współczesnego społeczeństwa na karierę stwarza potrzebę odbudowania ram ludzkiej działalności i innowacyjności. Najistotniejsze jest aktywne radzenie sobie z rzeczywistością poddawaną permanentnej zmianie. Konzeptualizacja jakościowo nowego ujęcia problematyki kariery jako „własności” jednostki wskazuje na wielowymiarowy charakter współczesnego dyskursu, który łączy w sobie implikacje interdyscyplinarnego dialogu i stwarza potrzebę przeglądu teoretycznych refleksji nad sposobami rozumienia kariery oraz uwarunkowań i wyznaczników jej kształtowania. W artykule poddano analizie rekonstrukcję wybranych teoretycznych ujęć, podkreślających zmiany w jakościowym podejściu do zjawiska kariery i ukazujących „kariertwórcze” znaczenie działań podejmowanych przez człowieka. W świetle teorii konstruowania kariery, sformułowanej przez M. L. Savickasa, odzwierciedlającej konstruktywistyczne spojrzenie na rozwój kariery, domena kariery jest postrzegana jako centralna część życia podmiotu i ważny punkt odniesienia w kształtowaniu jednostkowej tożsamości. W teorii tej zachowania zawodowe i ich rozwój są rozpatrywane procesualnie, z uwzględnieniem ich organizowania w sposób holistyczny, permanentny i kontekstualny. Rozwoju kariery jednostki nie rozpatruje się w izolacji od innych wymiarów, części składowych życia podmiotu.

Słowa kluczowe: rynek pracy, kariera, kariera jako własność jednostki, kryteria kariery, konstrukcja kariery, rozwój kariery

Constructing a career – a process of investing in its portfolio

Abstract. The narration of this article is focused on showing various ways of capturing the phenomenon of career from a subjective perspective. The orientation of a contemporary society towards a career creates the need of rebuilding the frames of human activity and innovation. The most important is active participation and cooperation in a reality undergoing a permanent change. Conceptualization of a qualitatively new apprehension of career issues as an individual's "possession" indicates a many-sided character of a contemporary discourse, which combines implications of an interdisciplinary dialogue and creates the need to review theoretical reflection about the way of understanding career and conditions, as well as indicators of its formation and construction. The subject of the analysis will be the reconstruction of chosen theoretical perspectives, where one emphasizes changes in the qualitative attitude to the career phenomenon and showing the "career making" meaning of people's activities. Following M. L. Savickas' career construction theory, which reflects constructivist perception on the subject of a career development, a career domain is seen as a central part of a subject's life and an important point of reference in shaping one's identity. According to M. L. Savickas' career construction theory, work behaviours and their development are examined in a processual way, including their organization in a holistic, permanent and contextual way. One does not investigate an individual's career development in isolation from other dimensions, components of a subject's life.

Key words: job market, career, career as an individual's property, career criteria, career construction, career development

Współczesne procesy globalizacji gospodarki światowej, jej reorganizacja i restrukturyzacja, skłaniają do refleksji nad specyfiką i dominantą globalnej transformacji ekonomicznej¹. Niewątpliwie elementem składowym zjawiska globalizacji ekonomicznej, a w szczególności rozwoju gospodarki wolnorynkowej, są zmiany w środowisku pracy, strukturze pracy, percepcji pracy, a także w sferze cech, znaczeń i wartości przypisywanych pracy. Trudno przecenić wymowę tych zmian dla jakości konstruowania, przebiegu kariery i modyfikowania jej zindywidualizowanych ścieżek.

Współczesne studium kariery nakazuje uwzględniać wielokontekstowe zmiany w świecie pracy, które stawiają przed pracownikami nowe wymagania. Do najważniejszych zalicza się wzrost roli przypisywanej karierze oraz zwiększenie zdolności do planowania własnej kariery, zarządzania nią i monitorowania jej w perspektywie całościowej. Rozwój kariery oraz programy zarządzania karierą, będące kluczowymi zagadnieniami zarówno z perspektywy jednostek, jak i organizacji, skoncentrowane są na wielu aspektach: „od karier indywidualnych oraz relacji między pracą a rodziną do polityki i dylematów strategicznych, takich jak starzenie się siły roboczej, stosowanie nowej technologii czy wydajność organizacji”². Jeśli spojrzeć na problem z tej perspektywy, „badanie karier jest badaniem zarówno zmian jednostek, jak i zmian organizacji, a także zmian w społeczeństwie”³.

Dynamika przemian współczesnego świata pracy, a nawet świata „końca pracy” (J. Rifkin) aktualizuje rolę jakości wykształcenia i wymaganych kwalifikacji. Ilustracją zarysowanych przemian na wysoce konkurencyjnym i wymagającym rynku pracy jest stwierdzenie „krótkoterminowe projekty stają się bardziej powszechne niż stanowisko pracy w jednej firmie na okres staży [...], a przełomowym oraz decydującym zjawiskiem staje się wszechstronność kwalifikacji (*multi-skilling*)”⁴. Globalne ten-

.....
¹ Problematyka globalizacji na płaszczyźnie politycznej i gospodarczej jest podejmowana przez autorkę w znacznie szerszym kontekście w pracy zatytułowanej *Tożsamość młodzieży w perspektywie globalnego świata. Studium socjopedagogiczne*, Poznań: Wyd. Nauk. UAM, 2006, s. 30-41.

² M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence: *Generating New directions in career theory. The case for a transdisciplinary approach*, [w:] *Handbook of career theory*, red. M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence, Cambridge: Cambridge University Press, 2004, s. 7.

³ Tamże, s. 8.

⁴ J. G. Maree: *Brief Overview of the Advancement of Postmodern Approaches to Career Counseling*, „*Journal for Psychology in Africa*” 2010, nr 20(3), s. 362.

dencje i procesy różnicowania, wielokontekstowości, wielowymiarowości i współzależności różnych dziedzin życia społecznego niewątpliwie aktualizują problem implementacji idei *life long learning*, planowania, zarządzania, rozwoju i kształtowania kariery. Logika przemian skłania do namysłu nad problemem kariery międzynarodowej czy „kariery bez granic” (*Boundaryless Career*)⁵, „zmiennej kariery” (*Protean Career* – D. T. Hall), „kariery post-korporacyjnej” (*Post-Corporate Career* – M. A. Peiperl i Y. Baruch) jako swoistego *novum* w planowaniu szeroko pojętej kariery i wspierania się po jej szczeblach⁶. Duch czasu implikuje również, jak to ujmuje Augustyn Bańka, transkulturalizację kontekstu ekonomicznego, co z kolei przyczynia się do transnacionalizacji rozwoju osobowości. Rzeczony proces przejawia się „w uniwersalności doświadczenia wymaganego do osiągnięcia optymalnego poziomu kompetencji życiowych, pozwalających na realizację kariery ponad granicami”⁷.

Przedstawione rozważania korespondują z kategorią „portfolio kariery” autorstwa Charlesa Handy’ego. Portfolio kariery, będące narzędziem odnawialności kapitału kariery, to „zbiór akcji inwestycyjnych jednostki ujmowanych w planach kariery [...]; jest planowanym źródłem kompetencji mających mieć wymierną wartość komercyjną na rynku pracy”⁸. W gospodarce opartej na wiedzy, która w konsekwencji determinuje zorientowanie współczesnego społeczeństwa na wiedzę, kluczowym elementem staje się rozwój karier jego członków i inwestowanie w portfolio kariery.

Świat karier to świat licznych mikroprzemian. W portfolio mikroprzemian czas pomiędzy nimi ulega skróceniu – po okresie stabilności coraz szybciej następuje ponowna separacja. Ponadto wielorakie przemiany kariery mogą zachodzić symultanicznie⁹.

Próbując dookreślić kategorię pojęciową „kariera”, trudno nie zauważyć braku ostrości i jednoznaczności w semantycznych sensach przypisywanych temu pojęciu. Ponadto wyróżnikiem myślenia o karierze jest

⁵ *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era*, red. M. B. Arthur, D. M. Rousseau, London: Oxford University Press, 1996.

⁶ Y. Baruch, M. Peiperl: *Career Management Practices. An Empirical Survey And Implications*, „Human Resource Management” 2000, nr 4, s. 347.

⁷ A. Bańka: *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań: Stow. Psychologia i Architektura, 2007, s. 47–48.

⁸ Tamże, s. 89–90.

⁹ Zob. W. Mayrhofer, A. Iellatchitch: *Rites, right? The value of rites of passage for dealing with today’s career transitions*, „Career Development International” 2005, nr 1, s. 58.

różnorodność znaczeń, w których to pojęcie bywa używane. Zakresem pojęcia „kariera” może być jego subiektywna i obiektywna struktura znaczeniowa, wartościujące (również o negatywnym zabarwieniu, jak kategorie: „karierowicz”, „karierowiczostwo”¹⁰) i niewartościujące (będące również wyznacznikiem myślenia o karierze jako „własności” jednostki) rozumienie czy też ujmowanie zagadnienia z perspektywy organizacji albo podmiotu.

Konceptualizacja jakościowo nowego ujęcia problematyki kariery jako „własności” jednostki wskazuje na wielowymiarowy charakter współczesnego dyskursu, który łączy w sobie implikacje interdyscyplinarnego dialogu i stwarza potrzebę przeglądu teoretycznych refleksji nad sposobami rozumienia kariery oraz uwarunkowań i wyznaczników jej kształtowania.

Niewątpliwie kariera, a właściwie wybór kariery (jako jeden z najważniejszych i, co więcej, zindywidualizowanych wyborów człowieka), jest całościową podróżą i posiada „charakterystyczne zakręty, które jednostka może poznać, ocenić, kontemplować i przewidzieć. [...] Działania zawodowe trwają przez około 40 lat i więcej i aż trudno uzmysłowić sobie, że [ludzie – A.C.-M.] mogliby nie planować tak długiego okresu czasu”¹¹. Nie ulega wątpliwości, że aktywne radzenie sobie w rzeczywistości poddawanej permanentnej zmianie nakazuje zaadaptować się do ciągle zmieniającego się kontekstu kreowania indywidualnych karier, a nowy sposób myślenia o karierze oznacza, jak ujmuje to Werner Lanthaler, „bycie menedżerem wiedzy we własnej sprawie”¹² i konstruowanie swojego portfolio kariery.

Kazimierz Obuchowski, kontrastując układ kultury przedmiotów z formowaniem się kultury podmiotów, wskazuje na przemiany, że odwo-

.....
¹⁰ Termin „kariera” jest, jak usystematyzował to Zygmunt Bauman, również terminem moralnym, związanym z określonym systemem wartościowania życiowych postaw, relacji z otoczeniem, jak również obowiązków wynikających z tych stosunków. Rozpatrując etos kapitalizmu, autor wskazuje na pewien paradoks: etos ten, „głosząc chwałę sukcesu i tych, co sukces odnieśli, potępia jednak świadome dążenie do osobistego sukcesu «za wszelką cenę», a z karierą, jako motywem postępowania wiąże nikię raczej walory moralne. Dążenie do kariery zostało zepchnięte do rzędu chorób wstydlivych, a dla dotkniętych tą chorobą ukuto termin «karierowicz», wyposażając go w spory ładunek moralnego potępienia”. Z. Bauman: *Kariera. Cztery szkice socjologiczne*, Warszawa: Iskry, 1960, s. 25.

¹¹ J. Adomaitienė, I. Zubrickienė: *Career Competences and Importance of Their Development in Planning of Career Perspective*, „Tiltai” 2010, nr 4, s. 88.

¹² Zob. W. Lanthaler, J. Zugmann: *Akcja JA. Nowy sposób myślenia o karierze*, Warszawa: Twigger, 2000.

łam się do sformułowania Immanuela Wallersteina, „świata jaki znamy” (przy czym, co warto podkreślić, jakość społecznej zmiany w wizji autora to w istocie nawet „koniec świata jaki znamy”¹³). Swoje rozważania sprowadza do stwierdzenia, że „po raz pierwszy w historii ludzkości pojawiła się realna szansa na to, aby satysfakcja osobista oraz swoboda inicjatywy bezpośrednich wytwórców idei i rzeczy stały się warunkiem należytego funkcjonowania ich warsztatów pracy, a nie tylko treścią utopijnych, proludzkich haseł”¹⁴. W istocie, jak podkreśla Anthony Giddens, fundamentalnym komponentem codziennych aktywności jednostek jest wybór. Intelktualna emancypacja i zdolność do refleksyjnego zachowania umożliwiają wyrażanie w świecie permanentnej zmiany i różnorodności środowisk społecznych (w które jednostka jest zaangażowana bezpośrednio i pośrednio) osobistej podmiotowości poprzez kreowanie indywidualnych stylów życia i „wybór” tożsamości¹⁵.

W tym sensie kreowanie kariery w świecie zorientowanym na globalną zmianę staje się nie tylko problemem cywilizacyjnym wpływającym na kształt rozwoju społeczeństw, systemów państwowych i ich wzajemnych powiązań, ale również problemem o wymiarze jednostkowym.

Obraz jednostki jako podmiotu sprawczego stanowi ważny konstrukt teoretyczny. Problem ten zarysowuje Herr, stwierdzając, że to jednostki są zdolne do tworzenia kariery. Kariery nie istnieją, tak jak zawody czy prace¹⁶. To swoiste, jak zauważa Obuchowski, przesunięcie „orientacji jednostki z zewnętrznych uwarunkowań bytu na uwarunkowania wewnętrzne”¹⁷ skłania do rozpatrywania kariery w powiązaniu z jednostką jako indywidualnym bytem, którego własnością jest indywidualna kariera¹⁸. W tym miejscu należy przywołać fragment dyskusji Collina i Wattsa, w której autorzy zakładają potrzebę przewartościowania myślenia o karierze. Stwierdzają, że „trzeba bardziej skupić się na karierze jako subiektywnej konstrukcji jednostki, aniżeli na karierze jako konstrukcji obiektywnej”¹⁹.

¹³ Zob. I. Wallerstein: *Koniec świata jaki znamy*, Warszawa: Wyd. Nauk. Scholar, 2004, s. 55.

¹⁴ K. Obuchowski: *Człowiek intencjonalny, czyli o tym, jak być sobą*, Poznań: Rebis, 2000.

¹⁵ R. Whittington: *Putting Giddens into Action. Social System and Managerial Agency*, „Journal of Management Studies” 1992, nr 6, s. 695–696.

¹⁶ W. Patton, M. McMahon: *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*, Rotterdam: Sense Publishers, 2006, s. 2.

¹⁷ K. Obuchowski, dz. cyt., s. 62.

¹⁸ A. Bańka: *Motywacja osiągnięć*, Poznań–Warszawa: Studio PRINT-B, 2005, s. 8–9.

¹⁹ W. Patton, M. McMahon, dz. cyt., s. 2.

W tej perspektywie podmiot rozwija karierę na bazie percepcji i nastawienia do niej, co oznacza, jak podkreślają Patton i McMahon, że kariera jest „wzorem wpływów, które współistnieją w życiu jednostki”²⁰. W nawiązaniu do tytułowej kategorii warto odnotować, że indywidualistyczny model karier, charakterystyczny dla społeczeństwa amerykańskiego (w którego kulturze orientacja indywidualistyczna jest wszechobecna) opiera się na przekonaniu, iż jednostki są głównymi podmiotami sprawczymi perspektywnych zmian we własnych karierach, natomiast pracodawcy są w dużym stopniu reaktywni na starania i działania podejmowane przez pracowników. Pogląd ten reprezentuje indywidualistyczną tendencję jednostkową (determinuje ambicję, poczucie sprawstwa, zmotywowanie do działania), co znajduje swoje uprawomocnienie w teoriach ekonomicznych promujących inwestowanie w potencjał kadr w ramach organizacji²¹. Pogląd ten jest osnową myślenia o karierze jako „własności” jednostki z uwzględnieniem indywidualnych wyborów kariery, indywidualnych strategii planowania kariery czy indywidualnych etapów rozwoju kariery. Dla oceny omawianego stanowiska newralgicznym aspektem jest zaakcentowanie, że co prawda jednostki w dużym stopniu sprawują kontrolę nad swoimi karierami, lecz w ich zarządzaniu należy również uwzględnić strumień doświadczeń wewnętrzzorganizacyjnych tworzących mechanizmy systemu karier.

Ujmowanie kariery jako „własność jednostki” (Y. Baruch, A. Bańka) ma jako podstawę indywidualistyczne założenie o niepowtarzalnej jakości kariery każdego człowieka, bowiem jest ona „zgrupowaniem przez jednostkę serii unikalnych stanowisk, prac, pozycji i doświadczeń zawodowych”²² i odpowiedzialności podmiotu za konstruowanie swoich karier. W przywołanym stanowisku można wyróżnić, co porządkuje A. Bańka, kilka odmian postrzegania kariery, zróżnicowanych ze względu na wybrane dystynktywne kryterium kariery: kryterium awansowe, kryterium zawodu, kryterium stabilności czy kryterium praktykowania pracy.

.....
²⁰ Tamże.

²¹ J.E. Rosenbaum: *Organization career systems and employee misperceptions*, [w:] *Handbook of career theory*, dz. cyt., s. 330. Sukces w indywidualistycznym podejściu do kariery może zachęcać jednostki do uznania, że „systemy kariery albo w ogóle nie istnieją, albo nie liczą się” (s. 330). W rezultacie polityki karier w organizacji zrzucają winę za problemy pracowników na deficyt w kadrze, a nie na rozwojowy charakter procesów strukturalnych w organizacji (tamże). Niewątpliwie jest to ważki problem, domagający się uwzględnienia w refleksji nad rozwojem karier we współczesnym świecie.

²² A. Bańka: *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań–Warszawa: Studio PRINT-B, 2005, s. 23.

Współczesne ujęcie definicji kariery nie ogranicza się jedynie do aspektów związanych z praktyką awansów, posiadaniem określonego zawodu, satysfakcjonującą sytuacją zawodową jednostki czy też stabilnością wewnętrznych powiązań treści praktykowanego zawodu. Znacznie szerszy zakres tego, co denotuje i konotuje pojęcie „kariera”, zawiera w sobie „oprócz sytuacji czysto zawodowej [...] również poziom *dobrostanu psychicznego*, rozumianego jako brak napięć dezorganizujących aktywność jednostki, dostatek ekonomiczny i społeczny oraz pomyślną sytuację rodzinną”²³.

Najbardziej bodaj charakterystycznym nurtem rozważań skoncentrowanych na subiektywnym aspekcie kariery (obok charakterystycznego dla interakcjonizmu obiektywnego aspektu jej ujmowania) jest Goffmanowska kategoria „kariery duchowej” (*moral career*), rozumianej jako reakcje jednostki na siebie samą w określonych sytuacjach, powodujące permanentne zmiany w koncepcji własnego Ja. W prezentowanej orientacji teoretycznej akcentuje się badanie kariery w wewnętrznym wymiarze, co oznaczają studia nad zmianami, jakie zachodzą w tożsamości podmiotu oraz jego wyobrażeniach na temat siebie i innych podmiotów życia społecznego²⁴.

We współczesnych ujęciach kariery podkreśla się wagę aktywności niezwiązanych bezpośrednio z pracą, takich jak sposoby spędzania czasu wolnego, formy rekreacji, edukacja czy pełnienie ról rodzinnych, które wiążą się z zatrudnieniem²⁵. W tym mniej restrykcyjnym podejściu do definiowania „kariery” podkreśla się wagę konstruowania (a nie wybierania) kariery dla projektowania jakości życia²⁶. Tak rozumiana kariera, jak ujmuje to Douglas T. Hall, oznacza sekwencję doświadczeń jednostki (rozumianych jako „kształtowanie się wewnętrznych procesów jednostki, takich jak: dążenia i aspiracje, satysfakcja, wyobrażenia o sobie, postawy wobec pracy pod wpływem zmieniających się ról”²⁷) związanych z pełnioną przez nią rolą zawodową, składającą się na jej historię życia

²³ Tenże: *Motywacja osiągnięć*, dz. cyt., s. 8.

²⁴ E. Rokicka: *Pojęcie „kariery”*. *Perspektywa strukturalno-funkcjonalna i interakcjonistyczna*, „Przegląd Socjologiczny” 1992, nr 41, s. 125.

²⁵ A. Bańka: *Proaktywność a tryby samoregulacji*, dz. cyt., s. 26.

²⁶ J. G. Maree, dz. cyt., s. 362.

²⁷ A. Miś: *Kształtowanie karier w organizacji*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, red. H. Król, A. Ludwiczynski, Warszawa: PWN, 2006, s. 477.

zawodowego. Jak twierdzi A.S. King „psychologiczna siła własnej tożsamości, wgląd w siebie i wytrzymałość w dążeniu do realizacji celów kariery reprezentują główne komponenty motywacji i „poświęcenia” się [rozumianego jako zaangażowanie – A.C.-M.] karierze, a także współpracy, spistości [...] w organizacji”²⁸.

Jednostka, jako indywiduum, nadaje swoiste indywidualne znaczenia wybranym elementom rzeczywistości dzięki umiejętności odczytywania kodów kulturowych, stwarza własną indywidualną historię i ma przed sobą historię. Konstruuje własne życie, a tym samym osobistą karierę, „poprzez identyfikację (nadawanie znaczeń) z własnymi zawodowymi zachowaniami i licznymi doświadczeniami w miejscach pracy”²⁹, nadając także znaczenie kontekstowi, w którym owe doświadczenia zachodzą. Powzięcie przez jednostkę odpowiedzialności za poszukiwanie znaczenia swojej roli w praktykowanym zawodzie, którego źródłowości Charles Handy, autor pracy zatytułowanej *The Age of Paradox*, upatruje w kierunku (jednostkowe poczucie działania w słusznej sprawie), ciągłości (wiara podmiotu w przetrwanie i kontynuowanie wytworów jego pracy) oraz łączności (udział we wspólnocie, z którą się identyfikujemy i współtworzymy) jest procesem całościowym i zadaniem całościowego uczenia się³⁰. Brytyjski uczoney dodaje, że „znaczenie przyjdzie do tych, którzy rozwijają własne poczucie kierunku, ciągłości, i łączności”³¹ w tym, co zawodowo praktykują.

Istotę stanowi sekwencyjny rozwój jednostki (integralnie związany z rozwojem jej kariery) w trakcie całego życia jednostkowego. Nieprzypadkowo, bacząc w istocie na praktykę poznawczą w konstruowaniu modelu doradztwa zawodowego, Vernon G. Zunker kluczową rolę w projektowaniu życia zintegrowanego z konstruowaniem kariery przypisuje percepcji sukcesu przez podmiot, jego motywacji do pracy, jednostkowej potrzebie wewnętrznej satysfakcji, podejmowanym rolom, jakości relacji z innymi partnerami życia oraz zmianom rozwojowym i kontekstualnym³². W tym

²⁸ B. Adekola: *Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction. A case study of Nigerian Bank Employees*, „Australian Journal of Business and Management Research” 2011, nr 2, s. 104.

²⁹ J.G. Maree, dz. cyt., s. 363.

³⁰ D. Piotrowska: *Wstęp*, [w:] J. Biolos i in.: *Zarządzanie karierą*, przeł. D. Piotrowska, Warszawa: Studio EMKA, 2006, s. 11.

³¹ J. Biolos: *Modele kariery XXI-go wieku*, [w:] J. Biolos i in.: *Zarządzanie karierą*, dz. cyt., s. 30.

³² J.G. Maree, dz. cyt., s. 364.

ujęciu, jak podkreśla m.in. Jeffrey H. Greenhaus, „karierę” postrzega się jako „wzór doświadczeń związanych z pracą, który spina i wytycza podstawowy kierunek życia jednostki”³³. W tym sensie, za Johnem Arnoldem, można powiedzieć, iż „szerokie ujęcie kariery zakłada, że jest to sekwencja pozycji związanych z zatrudnieniem, ról, aktywności i doświadczeń”³⁴ zdobytych przez podmiot w czasie całościowego rozwoju.

Refleksyjne i porządkujące wiedzę na temat definicyjnego *credo* pojęcia kariery jako „własności jednostki” nastawienie poznawcze nakazuje poszukiwać zbioru elementów to stanowisko konstytuujących. Wydaje się to być niezbędne dla określenia zakresu właściwości konstruowania portfolio kariery w ramach obranej tradycji teoretycznej.

Ważkim elementem wyróżnionych definicji kariery jest ich wyraźne *podmiotowe, personalne* nacechowanie. „Skoro już człowiekowi w określonym społeczeństwie żyć wypadło, chce on zająć w nim upatrzone, szczególnie mu odpowiadające miejsce”³⁵, jak konstatuje Zygmunt Bauman. Kariera zawsze jest przypisana do konkretnej jednostki, jest stanem jej posiadania i to ona nadaje jednostce swoiste indywidualne znaczenie. Nie zwracamy się w stronę akcentowania praktykowanego zawodu (np. „wykonuję zawód...”) lecz „bycia” reprezentantem wykonywanego zawodu (np. „jestem...”). Zawód stanowi jedynie kontekst, w ramach którego rozwija się własna kariera, która jest udziałem każdego, kto pracę wykonuje, bądź nawet (jak w przypadku bezrobotnych), pracy poszukuje³⁶. W tym sensie każda podmiotowa kariera posiada unikatowy charakter. Na gruncie tych założeń D. T. Hall formułuje tezę, że kariera to „układ, sekwencja doświadczeń konkretnej jednostki, związanych z pracą [...], jest to układ niepowtarzalny, podyktowany autonomicznymi wyborami”³⁷. Nic w tym dziwnego, bowiem jednostkowe marzenia, pragnienia, tęsknoty i wyobrażenia składają się na własny, najbardziej osobisty model ideału życiowego³⁸.

Kolejnym elementem w podejściu podmiotowym jest zwrócenie uwagi na istnienie *uwarunkowań kształtowania kariery* jednostki. Zarów-

.....
³³ A. Bańka: *Proaktywność a tryby samoregulacji*, dz. cyt., s. 24.

³⁴ Tamże.

³⁵ Z. Bauman, dz. cyt., s. 16.

³⁶ A. Bańka: *Proaktywność a tryby samoregulacji*, dz. cyt., s. 25.

³⁷ A. Miś, dz. cyt., s. 478.

³⁸ Z. Bauman, dz. cyt., s. 18.

no czynniki obiektywne, jak i subiektywne, rozpatrywane w izolacji, nie wyczerpują zakresu omawianego pojęcia. Holistyczne podejście do zagadnienia rozwoju kariery uwzględnia zarówno elementy obiektywne (m.in. obowiązki, pozycje, aktywności, role, decyzje zawodowe), jak i subiektywne (wartości, aspiracje, nastawienia, oczekiwania, potrzeby, orientacje, emocjonalno-uczuciowy aspekt doświadczeń zawodowych). Jednostka kierująca swoją karierą może zmieniać obiektywne elementy środowiska rozwoju kariery (np. zmiana pracy) albo elementy subiektywne (np. zmiana oczekiwań). W przypadku podobnie rozwijającej się i ujawnianej przez jednostki kariery następują ponadto systematyczne zmiany – zarówno w obiektywnych zdarzeniach powiązanych z dynamiką rynku pracy, jak i subiektywnych reakcjach podmiotu na te zdarzenia³⁹. Subiektywna percepcja i odczucie kariery sprawiają, że „to co dla jednego jest karierą, dla drugiego jest niewielkim wyróżnieniem”⁴⁰. Przebieg kariery, jak ujmuje to D. T. Hall, jest zatem wypadkową dwóch wymiarów – tego, co obserwowalne (wymiar obiektywny), i tego, co nieobserwowalne (wymiar subiektywny) – które są ściśle ze sobą powiązane⁴¹.

Przykładem takiej teorii, o której wolno powiedzieć, że eksponując nowe spojrzenie na partycypację w „nowoczesnej formacji społecznej” (P. Sztompka), koncentruje uwagę na naturze świata społecznego (ukazując wzajemną zależność między globalnością a indywidualnymi dyspozycjami jednostek) i odwołuje się do domeny życia, jaką stanowi kariera, jest teoria konstruowania kariery według Marka L. Savickasa⁴².

Ta w istocie pierwsza teoria rozwoju kariery, przedstawiona na początku XXI w., stanowi uaktualnienie, rozwinięcie i integrację segmentów teorii rozwoju zawodowego Donalda Supera z 1957 r. Niepodobna wszakże przecenić wpływ Supera zarówno na rozwój koncepcji eksploracji kariery, jak i na ukazanie przebytej drogi w konceptualizowaniu kariery – od

³⁹ A. Bańka: *Proaktywność a tryby samoregulacji*, dz. cyt., s. 25.

⁴⁰ H. Worach-Kardas, podaje za: M. Szymański: *Ścieżki kariery studentów socjologii UAM*, Warszawa: Promotor, 2010, s. 80.

⁴¹ A. Miś, dz. cyt., s. 478.

⁴² Do konstruktywistycznej szkoły myślenia oprócz teorii konstrukcji kariery Savickasa zaliczyć należy: kontekstualne wyjaśnienie kariery autorstwa Young, Valach i Collin (1996), podejście narracyjne Cochrana (1990, 1997), holistyczny model wartości Browna (1996), model samoskuteczności Betza (2001) czy teorię systemu Patton i McMahon (1999). Zob. M. Banai, W. Harry: *Boundaryless Global Careers. The International Itinerant*, „International of Studies of Management and Organization” 2004, nr 3, s. 97.

wdrażania obrazu siebie w świat pracy do integrowania kariery z przebiegiem życia jednostki. Praca Savickasa uaktualnia podejmowane wcześniej w teoriach treści i teoriach procesu wątki z obszaru rozwoju kariery, koncentrując się na zagadnieniach osobowości zawodowej i przystosowalności do kariery⁴³.

Indywidualny wzór kariery, składający się na portfolio kariery, identyfikowany przez badacza z osiągniętym poziomem zawodowym oraz sekwencją, częstotliwością i trwaniem pracy „jest zdeterminowany przez poziom społeczno-ekonomiczny rodziców oraz wykształcenie jednostki, jej zdolności, cechy charakteru, koncepcje samego siebie i przystosowalność do kariery, razem z możliwościami, które daje społeczeństwo”⁴⁴. W myśl wyróżnionej teorii, odzwierciedlającej konstruktywistyczne spojrzenie na rozwój kariery, domena kariery jest postrzegana jako centralna część życia podmiotu i ważny punkt odniesienia w kształtowaniu jednostkowej tożsamości. To, co stanowi istotę, to traktowanie wyboru kariery, umiejętności przystosowania się i rozwoju jako elementów zintegrowanego procesu. Autor wskazuje na koncept czterech rdzeni: strukturę życia jednostki, jej osobowość zawodową⁴⁵, umiejętność przystosowania kariery, zwaną adaptacyjnością, oraz temat przewodni życia podmiotu – niezbędnych dla zrozumienia zindywidualizowanych zachowań zawodowych. W teorii konstruowania kariery M. L. Savickasa zachowania zawodowe i ich rozwój są rozpatrywane procesualnie, z uwzględnieniem ich organizowania w sposób holistyczny, permanentny i kontekstualny. Rozwoju kariery jednostki nie rozpatruje się w izolacji od innych wymiarów, części składowych życia podmiotu. Co więcej, kariera (nie będąca częścią bezkontekstową) postrzegana jest jako centralny wymiar projektowania życia, toteż powinna zostać zintegrowana ze stylem życia jednostek⁴⁶.

.....
⁴³ M.L. Savickas, odnosząc się do konstrukcjonizmu jako metateorii, nawiązał jednocześnie do schematu Mc Adama (1995) i włączył trzy klasyczne segmenty teorii kariery: (1) „indywidualne różnice w cechach, (2) zadania rozwojowe i strategie radzenia sobie, oraz (3) motywację”. W. Patton, M. McMahon, dz. cyt., s. 162.

⁴⁴ Tamże, s. 63.

⁴⁵ Osobowość zawodowa może być ujmowana jako „pożądaną zespół (syndrom, struktura) cech człowieka, formułowanych w procesie kształcenia zawodowego [dzisiaj należałoby zapewne powiedzieć: w procesie rozwoju kariery – A.C.-M.], który zapewnia mu aktywny kontakt z materialnym i społeczno-kulturowym środowiskiem pracy, przyczyniającym się do jego twórczych poszukiwań” (K. M. Czarnecki: *Problemy osobowości zawodowej człowieka pracy produkcyjnej*, Katowice: IKNiBO, 1973, s. 13).

⁴⁶ J.G. Maree, dz. cyt., s. 363–364.

Teoria konstrukcji kariery autorstwa Savickasa głosi, że „jednostki konstruują swoje kariery poprzez nadawanie znaczeń swojemu zawodowemu zachowaniu i doświadczeniom”⁴⁷. Konstrukcja biegu życia jednostki, która została ukształtowana przez procesy społeczne (społeczeństwo i jego instytucje) składa się z rdzenia i ról drugoplanowych. Istotą stanowi równowaga pomiędzy rolami społecznymi rdzenia. Homeostaza pomiędzy sferą zawodową a rodzinną przyczynia się do stabilności, podczas gdy jej brak wywołuje sytuacje stresujące. Osobiste preferencje co do ról życiowych (praca może uchodzić za rolę rdzenia, ale może też pełnić funkcję roli drugorzędnej) są głęboko zakorzenione w praktykach społecznych⁴⁸.

W procesie konstruowania kariery, jak podkreśla Savickas, istotą stanowi rozwijanie i wdrażanie zawodowych autokonceptów w podejmowane i pełnione role zawodowe. Autokoncepty „rozwijają się poprzez interakcje odziedziczonych zdolności [...] do odegrania różnych ról oraz umiejętności oceniania do jakiego stopnia wyniki odgrywania ról spotykają się z pochwałą rówieśników i osób nas nadzorujących”⁴⁹. A zatem realizacja koncepcji samego siebie w środowisku pracy wiąże się z syntezą (rozwijaną na gruncie odgrywania swojej roli i nauki płynącej z informacji zwrotnej) oraz kompromisem pomiędzy jednostką a czynnikami społecznymi⁵⁰.

Autor dla wyjaśnienia i interpretacji zjawiska rozwoju kariery, uwzględniając zindywidualizowany charakter tego zjawiska, stara się dotrzeć do możliwie uniwersalnej istoty mechanizmów i założeń, które należy uwzględnić, rozpatrując jakość życia zawodowego ludzi – składają się na nie: możliwości kontekstualne, procesy dynamiczne, nieliniarny charakter rozwoju, różnorodność perspektyw oraz indywidualne wzorce⁵¹. To swoiste odwołanie się do aktywności podmiotowej i konstruktywizmu społecznego dookreślone przez Paula J. Hartunga, podobnie jak u Savickasa, podkreśla wagę rozwoju czterech wymiarów zachowań zawodowych, do

⁴⁷ W. Patton, M. McMahon, dz. cyt., s. 63.

⁴⁸ Tamże.

⁴⁹ Tamże.

⁵⁰ Tamże. Dla zjawiska syntezy „nieważne jest, czy rola jest odgrywana w świecie fantazji, czy w rozmowie z doradcą zawodowym, czy też w czynnościach z życia wziętych, jak hobby, różne zajęcia, kluby, praca na pół etatu oraz realizacja zadań” (tamże).

⁵¹ J.G. Maree, dz. cyt., s. 363–364.

których zalicza się: „[a] strukturę życia (zbiór pracy i innych ról człowieka, które konstytuują jego życie), [b] strategie przystosowań kariery (mechanizm kopiowania/naśladowania używany przez jednostki, by pokonywać zadania rozwojowe i zmiany środowiskowe, które kumulują się w trakcie przebiegu życia), [c] motywy tematyczne historii życiowych (motywacje i siły napędowe, które kształtują życie), [d] style osobowościowe (cechy osobowości, takie jak umiejętności, potrzeby, wartości, zainteresowania oraz inne właściwości składające się na obraz samego siebie)”⁵².

W ujęciu wyróżnionych teoretyków teoria kreowania kariery i podejmowana praktyka w jej zakresie odgrywają rolę metateorii, która łączy i integruje trzy podstawowe teoretyczne tradycje: podejście rozwojowe (rozwój indywidualny podmiotu), podejście narracyjne (motywacje psychodynamiczne jednostki oraz tematy przewodnie jej historii życiowych) oraz podejście odmienności/zróźnicowania (różnice jednostkowe, uchwycenie „różnicy” względem innych), tworząc tym samym perspektywę teoretyczną, zwaną teorią zachowań zawodowych. Perspektywy teoretyczne zachowań zawodowych oraz rozwoju kariery, rozpatrywane łącznie jako próba wskazania na metateorię, akcentują zasadność uwzględnienia: struktury życia jednostki i jej adaptacyjności w kontekście kariery (jak organizuje ona swoje role życiowe i jak radzi sobie z zadaniami rozwoju kariery), tematów życiowych (dlaczego podmioty poruszają się w danym kierunku kariery) oraz osobowości zawodowej podmiotu (cechy charakteryzujące podmiot)⁵³.

Co warto zaznaczyć, poglądy Savickasa na temat dopasowania jednostki do zawodu, zbieżne z poglądami Supera, poszerzają i udoskonalają dotychczasowy zakres ujmowania tego zagadnienia. O fakcie tym przesądza nurt rozważań, który ma na uwadze zaakcentowanie, że jednostki różnią się w zakresie swoich zawodowych cech charakteru, zdolności i osobowości, potrzeb, systemów wartości, cech osobowości i koncepcji siebie. Biorąc pod uwagę powyższą charakterystykę, specyficzny zestaw cech osobowości i umiejętności sprawia (z pewną dozą tolerancji), że każda jednostka jest predestynowana do wykonywania różnych zawodów, jak również wiele różnych osób może wykonywać ten sam zawód⁵⁴.

⁵² Tamże, s. 363.

⁵³ Tamże, s. 363–364.

⁵⁴ W. Patton, M. McMahon, dz. cyt., s. 63.

Poczyniona przez Savickasa próba połączenia i integrowania trzech teoretycznych tradycji – podejścia rozwojowego, podejścia narracyjnego oraz podejścia zróżnicowania – tworzy perspektywę teoretyczną, zwaną teorią zachowań zawodowych. Uwzględnia ona struktury życia oraz „tematy życiowe” jednostki i jej adaptacyjność w kontekście kariery, a także cechy osobowości (zawodowej) podmiotu⁵⁵. Tym samym autor, jako integrator teorii treści i teorii procesu, mając na względzie, że rozwój teorii kariery jest w istocie permanentnym procesem teoretycznej transformacji koncepcji kariery, podkreśla wagę nie tylko nowego spojrzenia na zagadnienie kariery (wspieranie nowych idei), ale również umiejscowienia istniejących stanowisk w perspektywie innych i ponowną ich ocenę⁵⁶.

Na personalne ujęcie kariery składa się sekwencja zajmowanych pozycji, stanowisk, doświadczeń i pełnionych przez jednostkę ról. Na poziomie analiz tegoż elementu zwraca się uwagę na to, jak poszczególne pozycje, role, aktywności i stanowiska zajmowane przez podmiot łączą się oraz czy zachodzące zmiany mają charakter przewidywalny, czy pokrywają się z równie zmiennymi zainteresowaniami, kompetencjami, kwalifikacjami i uzdolnieniami oraz czy przyczyniają się do rozwoju potencjału tkwiącego w jednostce⁵⁷.

Naturą omawianego podejścia do przebiegu kariery, stanowiącego wyróżnik współczesnego ujęcia, jest *niewartościujące jego rozumienie*. Brak porównawczego kryterium oceny indywidualnych uzasadnień dla wyborów dokonywanych w przebiegu życia zawodowego czyni nieuzasadnionym określanie odnoszonego sukcesu bądź jego braku w kontekście postępu w karierze⁵⁸. W tym sensie, jak rzecz ujmują Arthur, Hall i Lawrence, „każdy, kto pracuje, posiada karierę” – perspektywa ta zakłada neutralny charakter terminu kariera, które, jako kategoria opisowa, odnosić się może do wszystkich zawodów⁵⁹.

Rozwój kariery jest całościowym procesem o charakterze kompleksowym. Stanowi wynik integracji dwóch procesów: planowania kariery przez jednostkę oraz kierowania i zarządzania karierą. W tym sensie rozumiany jest jako osiąganie przez podmiot sprawczy celów swojej ka-

⁵⁵ J.G. Maree, dz. cyt., s. 363–364.

⁵⁶ Zob. M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, dz. cyt., s. 20.

⁵⁷ A. Bańka: *Proaktywność a tryby samoregulacji*, dz. cyt., s. 25–26.

⁵⁸ D.T. Hall, podają za: A. Miś, dz. cyt., s. 478.

⁵⁹ W. Patton, M. McMahon, dz. cyt., s. 2.

riery. Wyróżnikiem proaktywnego planowania kariery oraz kierowania i zarządzania nią jest „świadomość bycia podmiotem, który dokonuje działań w pożądanym dla siebie kierunku”⁶⁰ i wpływa na rzeczywistość go otaczającą, inicjując zmiany. Pomiędzy aktywnościami planowania kariery i kierowania czy zarządzania karierą istnieje swoiste jakościowe „połączenie”, które z kolei determinuje warunki rozwoju kariery i konstruowania jej portfolio oraz wpływa na poziom satysfakcji z jej przebiegu.

Literatura

- Adekola Bola: *Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction. A case study of Nigerian Bank Employees*, „Australian Journal of Business and Management Research” 2011, nr 2, s. 100–112.
- Adomaitienė Jūratė, Zubrickienė Ilona: *Career Competences and Importance of Their Development in Planning of Career Perspective*, „Tiltai” 2010, nr 4, s. 87–99.
- Arthur Michael B., Hall Douglas T., Lawrence Barbara S.: *Generating New directions in career theory. The case for a transdisciplinary approach*, [w:] *Handbook of career theory*, red. Michael B. Arthur, Douglas T. Hall, Barbara S. Lawrence, Cambridge: Cambridge University Press, 2004, s. 7–25.
- Banai Moshe, Harry Wes: *Boundaryless Global Careers. The International Itinerant*, „International of Studies of Management and Organization” 2004, nr 3, s. 96–120.
- Bańka Augustyn: *Motywacja osiągnięć*, Poznań–Warszawa: Studio PRINT-B, 2005.
- Bańka Augustyn: *Proaktywność a tryby samoregulacji*, Poznań–Warszawa: Studio PRINT-B, 2005.
- Bańka Augustyn: *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań: Stow. Psychologia i Architektura, 2007.
- Baruch Yehuda, Peiperl Maury: *Career Management Practices. An Empirical Survey And Implications*, „Human Resource Management” 2000, nr 4, s. 347–366.
- Bauman Zygmunt: *Kariera. Cztery szkice socjologiczne*, Warszawa: Iskry, 1960.
- Biolos Jim: *Modele kariery XXI-go wieku*, [w:] Jim Biolos i in.: *Zarządzanie karierą*, przeł. Dorota Piotrowska, Warszawa: Studio EMKA, 2006, s. 29–38.
- Cybal-Michalska Agnieszka: *Tożsamość młodzieży w perspektywie globalnego świata. Studium socjopedagogiczne*, Poznań: Wyd. Nauk. UAM, 2006.
- Cybal-Michalska Agnieszka: *The Contemporary Society. Changes in the Job World – Challenges for the Future*, „Kultura, Społeczeństwo, Edukacja” 2012, nr 1, s. 43–64.
- Cybal-Michalska Agnieszka: *Kariera jako „własność” jednostki – rozważania teoretyczne nad definicyjnym credo*, „Kultura, Społeczeństwo, Edukacja” 2012, nr 1, s. 193–204.

.....
⁶⁰ A. Bańka: *Proaktywność a tryby samoregulacji*, dz. cyt., s. 35.

- Cybal-Michalska Agnieszka: *Rozwój kariery jako proces inwestowania w kapitał kariery*, „Studia Edukacyjne” 2012, nr 22, s. 201-212.
- Czarnecki Kazimierz M.: *Problemy osobowości zawodowej człowieka pracy produkcyjnej*, Katowice: IKNiBO, 1973.
- Lanthalder Werner, Zugmann Joanna: *Akcja JA. Nowy sposób myślenia o karierze*, Warszawa: Twigger, 2000.
- Maree Jacobus G.: *Brief Overview of the Advancement of Postmodern Approaches to Career Counseling*, „Journal for Psychology in Africa” 2010, nr 20(3), s. 361-367.
- Mayrhofer Wolfgang, Iellatchitch Alexandre: *Rites, right? The value of rites of passage for dealing with today's career transitions*, „Career Development International” 2005, nr 1, s. 52-66.
- Melosik Zbyszko: *Tożsamość, ciało i władza. Testy kulturowe jako (kon)teksty pedagogiczne*, Poznań-Toruń: Edytor, 1996.
- Melosik Zbyszko: *Uniwersytet i społeczeństwo. Dyskursy wolności, wiedzy i władzy*, Kraków: Impuls, 2009.
- Miś Alicja: *Kształtowanie karier w organizacji*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, red. Henryk Król, Antoni Ludwicyński, Warszawa: PWN, 2006, s. 477-498.
- Obuchowski Kazimierz: *Człowiek intencjonalny, czyli o tym, jak być sobą*, Poznań: Rebis, 2000.
- Patton Wendy, McMahon Mary: *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*, Rotterdam: Sense Publishers, 2006.
- Piotrowska Dorota: *Wstęp*, [w:] Jim Biolos i in.: *Zarządzanie karierą*, przeł. Dorota Piotrowska, Warszawa: Studio EMKA, 2006, s. 11-26.
- Rokicka Ewa: *Pojęcie „kariery”. Perspektywa strukturalno-funkcjonalna i interakcjonistyczna*, „Przegląd Socjologiczny” 1992, nr 41, s. 115-127.
- Rosenbaum James E.: *Organization career systems and employee misperceptions*, [w:] *Handbook of career theory*, red. Michael B. Arthur, Douglas T. Hall, Barbara S. Lawrence, Cambridge: Cambridge University Press, 2004, s. 329-353.
- Szymański Maciej: *Ścieżki kariery studentów socjologii UAM*, Warszawa: Promotor, 2010.
- The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era*, red. Michael B. Arthur, Denise M. Rousseau, London: Oxford University Press, 1996.
- Wallerstein Immanuel: *Koniec świata jaki znamy*, Warszawa: Wyd. Nauk. Scholar, 2004.
- Whittington Richard: *Putting Giddens into Action. Social System and Managerial Agency*, „Journal of Management Studies” 1992, nr 6, s. 693-712.
- Zandecki Aleksander: *Wykształcenie a jakość życia*, Poznań-Toruń 1999.