

Joanna Strzelczyk-Łucka
Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania
im. gen. J. Ziętka w Katowicach

**Planowanie własnego rozwoju szansą osiągnięcia sukcesu zawodowego
na przykładzie doświadczeń studenckiego biura karier
Śląskiej Wyższej Szkoły Zarządzania im. gen. J. Ziętka w Katowicach**

Jednym z najważniejszych problemów społecznych współczesnej Polski jest wysokie bezrobocie. Główny wpływ na tę sytuację mają czynniki takie jak zdolność gospodarki do tworzenia odpowiedniej liczby miejsc pracy, koszty pracy, jakość edukacji, przepisy prawa pracy, mała elastyczność systemu kształcenia zawodowego oraz bardzo wiele innych. Jest wiele młodych, ambitnych ludzi dopiero u progu kariery zawodowej, którzy już spotkali się z problemem bezrobocia. Jest to zjawisko bardzo niepokojące i powinno ono być przedmiotem szczególnej troski. Istnieją oczywiście różne programy przeciwdziałające bezrobociu, które mają wspierać poczynania absolwentów szkół i uczelni takie jak „Pierwsza Praca”. Jednak to nie rozwiązuje tego problemu. Cały system edukacji, instytucje rynku pracy powinny współdziałać w kształtowaniu aktywnej postawy młodzieży wobec kariery zawodowej. Myślenie w kategoriach, że mając wykształcenie powinniśmy otrzymać pracę jest charakterystyczne dla zeszłej epoki. Obecnie musimy wiedzieć, że to tylko nasze świadome planowanie przyszłości, które oczywiście obejmuje ciągłe podnoszenie kwalifikacji w oparciu o informacje płynące z rynku pracy, pozwoli nam osiągnąć sukces zawodowy. Młodzi ludzie muszą obserwować to, co dzieje się w polskiej i światowej gospodarce, jakie następują zmiany, gdyż to ma później implikacje na naszym rynku pracy. Od 1 maja 2004 roku funkcjonujemy na rynku zjednoczonej Europy i musimy dostrzegać nowe wymagania i oczekiwania pracodawców. Członkostwo

Polski w Unii Europejskiej stawia przed Polakami dodatkowe wyzwania. Postępuje globalizacja i wtapianie się gospodarki w struktury międzynarodowe. Pracownicy wielu przedsiębiorstw współpracujących z partnerami zagranicznymi muszą uczyć się języków obcych, nieznanymi im metod organizacji pracy oraz kultury pracy innych krajów. Konieczne jest ciągłe podnoszenie kwalifikacji, zdobywanie nowych doświadczeń i dostosowywanie się do zmieniającej się rzeczywistości. W tej sytuacji bardzo istotne jest planowanie rozwoju zawodowego oraz własnej kariery. Mówiąc o zaletach planowania trzeba pamiętać, że daje nam ono możliwość rozpatrywania różnych wariantów rozwoju w odniesieniu do naszych predyspozycji, umiejętności i doświadczeń oraz wymagań zmieniającego się rynku pracy. Planowanie wymaga dogłębnej analizy sytuacji, w której się znajdujemy, naszych słabych i mocnych stron oraz szans i zagrożeń płynących z otoczenia. Zaletą tej analizy jest zmuszenie każdego człowieka do refleksji i rozważań na temat własnych możliwości, perspektyw i marzeń. Nasze marzenia pozwalają nam zdefiniować słowo sukces, które dla każdego z nas oznacza zupełnie coś innego. Osobisty sukces - to synonim osobistego szczęścia i samozadowolenia. To, w jaki sposób widzimy samego siebie, swoją pracę, swoje stosunki z innymi ludźmi. Ludzie, którzy osiągnęli sukces to ludzie, którzy są przekonani, że wybrali najwłaściwszy dla siebie sposób życia.

Każdy człowiek powinien cały czas próbować definiować swoje pojęcie sukcesu. Jest to bardzo dobry punkt wyjścia do rozważań na temat swojej przyszłości. Proces ten powinniśmy zacząć bardzo wcześnie, pewne rozważania mogą pojawić się już w szkole podstawowej, gimnazjum, a najpóźniej w szkole średniej, kiedy to podejmuje się pierwsze ważne decyzje w życiu. Bardzo dobrą praktyką byłoby gdyby to pedagog szkolny, wychowawca, doradca zawodowy moderował tego typu rozważania. Młody człowiek powinien mieć świadomość konieczności planowania własnego rozwoju, co w praktyce polega na ustaleniu celów, poszukiwaniu rozwiązań i podejmowaniu decyzji, to także wybór

najodpowiedniejszej drogi pomiędzy różnymi rozwiązaniami w celu osiągnięcia sukcesu. By planowanie własnego rozwoju odniosło właściwy skutek trzeba wyznaczać sobie ambitne plany i nie rezygnować ze swoich marzeń oraz aspiracji. Planowanie przyszłości pozwala na zachowanie porządku, koordynacji i kontroli zdarzeń. Planowanie własnego rozwoju zawodowego daje nam szansę bycia mobilnym na rynku pracy, co w obecnych czasach jest warunkiem koniecznym. Musimy być otwarci na wyzwania rozwijających się i dynamicznych firm, które wymagają od swoich pracowników cały czas nowych umiejętności i doświadczeń. Poprzez śledzenie sytuacji w kraju i na świecie możemy antycypować trendy na rynku pracy, a szczególnie w naszej branży i przystosowywać się do nich. Na skutek poprawnej identyfikacji zdarzeń na rynku pracy możemy trafnie wyznaczać kolejne etapy naszego rozwoju zawodowego, co pozwoli nam być cennym pracownikiem. Bardzo modnym i szeroko stosowanym w mediach pojęciem odnoszącym się do rozwoju zawodowego jest kariera. „Kariera oznacza ciąg kolejnych pozycji człowieka w społeczeństwie. Definicję tę można rozumieć dwojako: wąsko – tu karierą jest stałe wspinanie się w hierarchii społecznej, stanowi ona ciąg kolejnych pozycji awansów; i szeroko – karierą jest ciąg kolejnych pozycji społecznych, bez względu na to czy następuje ich wzrost czy spadek”.¹ Pojęcie „kariera”, poprzednio używane głównie w obrębie socjologii czy psychologii, coraz częściej spotykane jest także w naukach o organizacji i zarządzaniu. Powoli zanika pejoratywne znaczenie tego pojęcia (nazywanie kogoś karierowiczem), zamiast tego pojawia się tendencja do nadawania temu słowu treści ważnych, szczególnie, jeżeli mamy na myśli rozwój pracowników. W języku potocznym słowo „kariera” oznacza awans, uznanie w oczach innych ludzi, sukces, obejmowanie wysokiego stanowiska. Jednak w dyscyplinach naukowych

¹ Zbigniew Pawlak „Personalne funkcje firmy – procesy i procedury kadrowe”, POLTEXT 2002, s. 268

zajmujących się problematyką zasobów ludzkich tak zdefiniowane pojęcie kariery nie wystarcza.”²

Tabela 1

Definicje kariery zawodowej.

W.F. Glueck	Doświadczenia osoby związane z pracą w ciągu całego życia zawodowego
M. Peel	Przyjęty przez jednostkę kierunek lub rozwój w toku życia.
J. Szczupaczyński	Sekwencja postaw i zachowań, jakie pracownik przejawia w ramach granych przez siebie ról i zajmowanych pozycji zawodowych na przestrzeni całego swojego życia zawodowego.
D.A. de Cenzo S. P. Robbins	Wzór doświadczeń związanych z pracą, które obejmują całe życie jednostki.
A. Pocztowski	Wzorcowa sekwencja postaw i zachowań jednostki, związana z doświadczeniem w pracy w okresie jej życia.
W. Griffin	Zestaw związanych z pracą doświadczeń, zachowań i postaw przejawianych w toku aktywnego zawodowego życia danej osoby.

Źródło: Praca zbiorowa pod redakcją Adama Szałkowskiego „Rozwój pracowników - przesłanki, cele, instrumenty”, POLTEXT 2002, s. 72

„Wśród modelowych typów karier wymienia się następujące (Dessler, 1997; Schein, 1978):

² Praca zbiorowa pod redakcją Adama Szałkowskiego „Rozwój pracowników – przesłanki, cele, instrumenty”, POLTEXT 2002, s. 71

- **kariera polityczna** - osiąganie coraz wyższych stanowisk w aparacie partyjnym, zdobywanie władzy politycznej, osiąganie coraz większego wpływu na kierowanie państwem;
- **kariera administracyjna** - zdobywanie coraz wyższych stanowisk służbowych w ważnych instytucjach administracji publicznej;
- **kariera menedżerska** - osiąganie coraz wyższych stanowisk kierowniczych w coraz poważniejszych firmach;
- **kariera biznesowa** - zdobywanie coraz większych pieniędzy i wpływu w biznesie;
- **kariera artystyczna** - zdobywanie sławy, pieniędzy, wzbudzanie podziwu ludzi dla wykonanych dzieł artystycznych (malarze, muzycy, aktorzy)
- **kariera sportowa** - osiąganie coraz lepszych wyników w sporcie zawodowym, zdobywanie sławy, pieniędzy, laurów i tytułów mistrzowskich w zawodach krajowych i zagranicznych;
- **kariera wolnego zawodu** - osiąganie miana profesjonalisty, wysokich dochodów, szacunku społecznego (dziennikarze, prawnicy, lekarze, doradcy);
- **kariera społeczna** - udzielanie pomocy potrzebującym, zajmowanie się działalnością charytatywną, służenie ludziom.³

W ciągu kilku lat nasz rynek pracy bardzo się zmienił, aby osiągnąć sukces, trzeba być lepiej przygotowanym od konkurentów. Ale to, że rynek się zmienia stwarza też więcej możliwości kształtowania kariery. Gospodarka rynkowa promuje wysokie kwalifikacje i stwarza szanse dla jednostek zdolnych, samodzielnych i twórczych. W nowocześnie zarządzanych organizacjach kariera zawodowa staje się wspólną sprawą pracownika i kierownictwa firmy. „Zmienia się także sam

³ Zbigniew Pawlak „Personalne funkcje firmy – procesy i procedury kadrowe”, POLTEXT 2003, s. 269

charakter stosunku pracy. Jeszcze kilkadziesiąt lat temu pracownicy w zamian za lojalność i ciężką pracę oczekiwali od pracodawców odpowiedniego wynagrodzenia, awansu i w miarę bezpiecznego, niezagrażonego zwolnieniami stanowiska pracy. Obecnie, w obliczu rosnącego znaczenia wiedzy w organizacji, pracownicy odchodzą powoli od tradycyjnych wymagań na rzecz ciągłego doskonalenia ich kompetencji, kształtowania umiejętności zawodowych, zdobywania nowych wiadomości. Chcą pracować w firmie, która stworzy im największe możliwości rozwoju zawodowego. Zdają sobie sprawę, iż są w posiadaniu kluczowego majątku firmy, jakim jest wiedza, a sukces w ich karierze zawodowej będzie w przyszłości zależeł od wielkości i jakości kapitału ludzkiego, którym dysponują.”⁴

Uświadomienie młodym ludziom tej sytuacji powinno być dla nich bodźcem do pracy nad sobą, mądrego planowania rozwoju zawodowego i konsekwentnego dążenia do realizacji wyznaczonych celów. Bardzo ważne jest to, aby każdy człowiek, który potrzebuje pomocy w tej dziedzinie miał się gdzie zwrócić i z kim skonsultować swoje pomysły. Jedną z organizacji, które wychodzą na przeciw tym potrzebom są powstałe przy uczelniach wyższych Studenckie Biura Karier, które zajmują się problematyką rynku pracy.

Studenckie Biura Karier skupione są w ogólnopolskiej sieci w ramach, której następuje wymiana informacji, doświadczeń oraz standardów obsługi naszych klientów. Wzajemne kontakty pozwalają nam coraz lepiej i pełniej pomagać studentom i absolwentom naszych uczelni.

Studenckie Biuro Karier ŚWSZ im. Gen. J. Ziętka w Katowicach powstało w roku 2000 pod pierwotną nazwą Akademickie Centrum Doradztwa Personalnego i Zawodowego pełniące już wtedy funkcje aktywnego wspierania rozwoju zawodowego naszych studentów. W grudniu 2002 roku Akademickie Biuro

⁴ Praca zbiorowa pod redakcją Adama Szałkowskiego „Rozwój pracowników – przesłanki, cele, instrumenty”, POLTEXT 2002, s. 87

Doradztwa Personalnego i Zawodowego zostało włączone w struktury Ogólnopolskiej Sieci Biur Karier, a w lipcu 2003 roku otrzymało certyfikat Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, który potwierdza wpisanie na listę Agencji Zatrudnienia. Działalność Studenckiego Biura Karier ŚWSZ im. gen. J. Ziętka w Katowicach oparta jest na współpracy ze studentami, słuchaniu ich potrzeb i w miarę możliwości odpowiadania na nie. Pracownicy SBK próbują w oparciu o własną wiedzę i doświadczenie wskazywać najlepsze rozwiązania, które połączą predyspozycje każdego z osobna studenta z istniejącym popytem na pracę. Zadaniem naszym jest również wskazywanie zainteresowanym pewnych braków, niedoskonałości, nad którymi należy pracować, tak, aby nie były one barierą w sprawnym poruszaniu się po rynku pracy. Praca z indywidualnym studentem może przynieść efekty tylko wtedy, gdy zaangażowane w ten proces są obie strony. W rozmowie doradczej, bowiem to student jest dla nas źródłem podstawowych informacji. To na podstawie jego samooceny i krytycznego podejścia do własnej osoby sporządzamy analizę konkretnej osoby. Staramy się szczegółowo opisać mocne strony, predyspozycje i uzdolnienia a z drugiej strony zebrać wszystkie słabe strony, niedoskonałości i braki. Taka analiza jest punktem wyjścia do poszukiwania różnych jego dróg rozwoju zawodowego. Wielu studentów ma już bardzo sprecyzowane plany na przyszłość, podjęli już oni pierwsze działania przybliżające ich do osiągnięcia celu, w takiej sytuacji SBK stara się nawiązać kontakt z przedsiębiorstwami, w którym student ten mógłby odbyć praktykę, staż lub pracę wakacyjną. W przypadku, kiedy zgłaszają się do nas studenci wchodzący już na rynek pracy nasza pomoc polega min. na pomocy przy redagowaniu dokumentów aplikacyjnych (Curriculum Vitae, list motywacyjny) jak również na przygotowaniu do czekających ich rozmów kwalifikacyjnych i procesów rekrutacyjnych. Bardzo ważne jest uświadomienie studentom, że przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej jest bardzo ważne i nie polega tylko na wyprasowaniu białej koszuli. Cała ta wiedza jest również przekazywana na

konferencjach naukowych, warsztatach szkoleniowych organizowanych przez SBK na terenie uczelni. Tematyka szkoleń jest dostosowana do obecnych zainteresowań daną problematyką. Ostatnie nasze spotkania poświęcone były zagadnieniom takim jak:

- „EUROPEJSKI RYNEK PRACY - SZANSA CZY ZAGROŻENIE DLA POLSKIEGO ABSOLWENTA”;
- „ZAGRANICZNE RYNKI PRACY WYZWANIEM DLA POLSKICH ABSOLWENTÓW”;
- „MOJA KARIERA ZALEŻY ODE MNIE”;
- „PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ SPOSÓB NA WYZWANIA RYNKU PRACY”

SBK nawiązuje również współpracę z przedsiębiorstwami naszego regionu i dzięki temu gromadzi bazę wolnych miejsc pracy, staży i praktyk, którą później udostępniamy naszym studentom i absolwentom.

Przedstawiona powyżej działalność SBK jest tylko przykładem jednej z form działania organizacji na rynku pracy, która wspiera młodych ludzi w trudnym starcie w zawodowe życie. Takie działania są także bardzo potrzebne już na poziomie szkoły średniej, kiedy to powinniśmy już przygotowywać świadomych uczestników przyszłego rynku pracy. Tak, aby mieli oni szansę mądrze, dokonać wyboru swojego miejsca w przyszłości, co zapewni im sukces i samorealizację.