

PRACE NAUKOWE

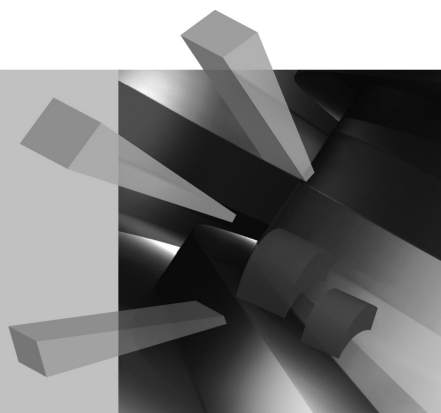
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS

of Wrocław University of Economics

273

Osobowościowe i kompetencyjne uwarunkowania sukcesu



Redaktorzy naukowi

Adela Barabasz

Ewa Głuszek



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2012

Kontrola redakcyjna: Aleksandra Śliwka

Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz

Korektor: K. Halina Kocur

Łamanie: Beata Mazur

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna w Internecie na stronach:

www.ibuk.pl, www.ebscohost.com,

The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com,

a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon

http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się
na stronie internetowej Wydawnictwa

www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2012

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-312-0

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp	7
Adela Barabasz: Dylematy współczesnego menedżera – dobry menedżer, czyli kto?.....	9
Elżbieta Chwalibóg: Rola menedżera w kształtowaniu zachowań obywatelskich w organizacji.....	19
Marta Juchnowicz: Satysfakcja z pracy czynnikiem kreującym kapitał intelektualny w organizacji.....	28
Joanna Kacała, Marek Wąsowicz: Zarządzanie kompetencjami w urzędzie gminy.....	38
Grzegorz Kobyłko: Kształtowanie inteligencji organizacji przez rozwijanie zdolności metapoznawczych.....	47
Kamila Malewska: Kognitywna teoria kontinuum w procesie podejmowania decyzji.....	58
Katarzyna Piórkowska: Imponderabilia społeczne w kontekście behawioralnych strategii menedżerskich.....	68
Arkadiusz Potocki: Zespoły jako narzędzie wsparcia przywództwa.....	75
Janusz Kraśniak, Gabriela Roszyk-Kowalska: Proces identyfikowania kluczowych kompetencji przedsiębiorstw a umiejętności kierownicze.....	85
Alicja Smolbik-Jęzmiień: Nowe trendy w podejściu do kariery zawodowej wśród przedstawicieli pokolenia Y.....	95
Anna Starosta: Inteligencja kulturowa globalnego menedżera.....	104

Summaries

Adela Barabasz: Dilemmas of contemporary management. Good manager – who is he?.....	18
Elżbieta Chwalibóg: The manager role in encouraging Organizational Citizenship Behaviors.....	27
Marta Juchnowicz: Satisfaction from work with the factor restricting intellectual capital in an organization.....	37
Joanna Kacała, Marek Wąsowicz: Management of competence in the municipal office.....	46
Grzegorz Kobyłko: Shaping the intelligence of organization through the development of metacognitive abilities.....	57

Kamila Malewska: Cognitive Continuum Theory in decision making process.....	67
Katarzyna Piórkowska: Social imponderables in the context of behavioural managerial strategies	74
Arkadiusz Potocki: Forces as a tool of leadership support.....	84
Janusz Kraśniak, Gabriela Roszyk-Kowalska: Process of identifying enterprises' core competencies vs. managerial skills	94
Alicja Smolbik-Jęczmień: New trends in the approach to the professional career among representatives of Generation Y	103
Anna Starosta: Managerial cultural intelligence.....	111

Alicja Smolbik-Jęczmień

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

NOWE TRENDY W PODEJŚCIU DO KARIERY ZAWODOWEJ WŚRÓD PRZEDSTAWICIELI POKOLENIA Y

Streszczenie: Przedmiotem niniejszego artykułu jest przedstawienie nowych trendów w podejściu do kariery zawodowej, a także wyników badań opinii przedstawicieli młodego pokolenia, tzw. pokolenia Y (badaniami objęto studentów trzeciego i piątego roku UE we Wrocławiu oraz słuchaczy studiów podyplomowych), dotyczących ich podejścia do pracy i kariery zawodowej w aktualnych warunkach. Artykuł oparty jest na studiach literaturowych oraz na badaniach ankietowych i wywiadach bezpośrednich.

Słowa kluczowe: kariera zawodowa, rozwój, nowe trendy, badanie opinii, oczekiwania wobec pracy.

1. Wstęp

Szybkie tempo zmian zachodzących równolegle w wielu obszarach życia, w tym gospodarczego, społecznego i edukacyjnego, powoduje narastanie różnych problemów zarówno dla pracodawców, jak i dla pracobiorców. Aby nieustające zmiany były dla pracowników przede wszystkim źródłem potencjalnych korzyści rozwojowych, powinni świadomie kierować swoim życiem, a szczególnie karierą zawodową.

Trzeba podkreślić, że obecnie karierę zawodową wyznacza trend całożyciowego uczenia się i rozwoju, bowiem coraz rzadziej ludzie mają możliwość wybrania jednego zawodu na całe życie. Takie podejście, wymagające traktowania planowania kariery zawodowej jako projektu życiowego, determinuje stworzenie warunków, w których każdy człowiek posiadałby łatwy dostęp do rzetelnych informacji o rynku pracy oraz usług z zakresu profesjonalnego poradnictwa zawodowego, które to powinno przybrać formę poradnictwa kariery zawodowej [Woźnica-Bańka 2008, s. 19-22]. Mogłoby to przyczynić się do osiągnięcia optymalnego dostosowania zawodowego, z uwzględnieniem obiektywnej analizy sytuacji na rynku pracy oraz racjonalnej oceny kompetencji pracowników, świadomości własnej wiedzy, umiejętności, predyspozycji zawodowych i osobowościowych.

Aktualna trudna sytuacja absolwentów na rynku pracy stawia również duże wyzwania wobec wyższych uczelni, które powinny aktywnie uczestniczyć w procesie przygotowania studentów i absolwentów do funkcjonowania w nowej rzeczywistości.

Jedną z metod współuczestnictwa uczelni w procesie przygotowania studentów do wejścia na trudny rynek pracy jest właśnie tworzenie i dalsze rozwijanie akademickich biur karier, których działalność obejmuje m.in. pośrednictwo pracy i poradnictwo edukacyjno-zawodowe dla studentów i absolwentów szkół wyższych, a przede wszystkim pomoc społeczności akademickiej w odnalezieniu się w nowej rzeczywistości zarówno w środowisku lokalnym, jak i poza nim. Coraz częściej działania biur karier dotyczą szerszego procesu, który rozpoczyna się już w początkowych latach studiów, ale nie zawsze kończy się wraz z podjęciem pierwszego zatrudnienia, lecz w wielu przypadkach obejmuje również kolejne ścieżki dalszej kariery zawodowej absolwentów w ciągu ich życia. Wykwalifikowani pracownicy biur karier, doradcy zawodowi, pomagają absolwentom zwrócić ich uwagę na praktyczne umiejętności niezbędne w poruszaniu się po rynku pracy, informując jednocześnie o jego wymaganiach i aktualnych tendencjach. Można powiedzieć, że nie tylko stanowią one pomost między edukacją a rynkiem, ale są też łącznikiem pomiędzy dwiema grupami swych kluczowych klientów: pracodawców i potencjalnych pracowników [Szafrąńska 2009]¹.

Absolwenci szkół średnich, rozpoczynający studia, traktują wykształcenie jako inwestycję, która powinna zapewnić im udaną karierę, wysokie wynagrodzenie, a także zmniejszenie ryzyka bycia bezrobotnym. Jednak w ostatnich latach dyplom wyższej uczelni nie daje już gwarancji zatrudnienia, ani tym samym nie stanowi windy do szybkiej kariery.

Coraz częściej absolwenci szkół wyższych, a więc przedstawiciele pokolenia Y, czyli osoby urodzone po 1980 r., mimo wielomiesięcznego poszukiwania pracy nadal pozostają bezrobotni. Wywołuje to niepożądane skutki ekonomiczne w postaci utraty kwalifikacji zawodowych, a także wpływa na pojawienie się poczucia krzywdy, niezadowolenia, rozczarowania, bezsilności czy nawet apatii.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie zagadnień dotyczących nowych trendów w podejściu do kariery zawodowej oraz prezentacja wyników badań opinii przedstawicieli młodego pokolenia (tzw. pokolenia Y), dotyczących ich podejścia do pracy i kariery zawodowej w aktualnych warunkach. Artykuł oparty jest na studiach literaturowych oraz na badaniach ankietowych i wywiadach bezpośrednich².

¹ Polskie biura karier powstawały sukcesywnie od 1993 r., wzorując się na brytyjskich Career Services. W chwili obecnej w Polsce istnieje ponad 170 akademickich biur karier, zajmujących się poradnictwem zawodowym. Największą ich koncentrację obserwuje się w głównych ośrodkach akademickich, m.in. Warszawie, Krakowie, Wrocławiu, Poznaniu, Lublinie, Gdańsku, Łodzi, Kielcach i in.

² Badania przeprowadzane były w ramach wykładów do wyboru, prowadzonych przez autorkę na wydziale ZIF Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu: w lutym 2011 r. udział w nich wzięło 78 studentów piątego roku studiów dziennych, a w marcu 2012 r. 86 studentów trzeciego roku studiów licencjackich. Ponadto dla celów porównawczych wykorzystano wyniki badania opinii studentów studiów podyplomowych (96 osób) – pracowników dolnośląskich przedsiębiorstw – również należących do pokolenia Y (z przedziału wiekowego od 25-35 lat). Badania prowadzone były od 2010 do 2012 r.

2. Nowe podejście do kariery zawodowej

Dynamiczne zmiany, jakie obserwujemy na rynku pracy, kryzys gospodarczy, powstanie nowych zawodów i specjalności czy nowelizacje rozwiązań w prawie pracy powodują istotne zmiany w zakresie oczekiwań pracodawców względem pracowników, i odwrotnie. Jeszcze do niedawna pracownicy, którzy często zmieniali swoją pracę, nie byli dobrze postrzegani przez przyszłych pracodawców i mieli duże trudności ze znalezieniem stałego zatrudnienia. Uważano ich za osoby wiecznie niezadowolone z pracy, nieelastyczne, które nie wiedzą, czego oczekują od życia. Obecnie częste zmiany miejsc pracy, a nawet zawodu, stają się coraz bardziej powszechne, a tradycyjne ujęcie kariery jako etatu na całe życie należy już w zasadzie do przeszłości.

Aktualnie wymogiem czasu staje tzw. kariera bez granic, ciągłe uczenie się i przekwalifikowanie, otwartość na zmiany i duża mobilność zawodowa [Miś, Pocztański 1998, s. 91-92; Rybak 1998, s. 334]. Nowe podejście zakłada ponoszenie bezpośredniej odpowiedzialności za kształtowanie kariery przez pracownika, który staje się tym samym właścicielem „kapitału kariery”, traktując ją jako wartość rynkową czy też spełnianie swoich zawodowych marzeń i aspiracji [Biolos 2006, s. 29-39; Lanthaler, Zugmann 2000, s. 28-32; Miś 2007, s. 476-479; Bohdziewicz 2008].

A zatem kariera w nowym ujęciu powinna opierać się przede wszystkim na: strategicznym planowaniu, systematycznej inwestycji w dalszy rozwój, jasnych zasadach awansowania, dużej mobilności, odejściu od karier liniowych, otwartości na zmiany, elastyczności działania oraz kompleksowym podejściu sprzyjającym zachowaniu równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym [Lanthaler, Zugmann 2000, s. 28-32].

Bardzo ważne znaczenie dla prawidłowego kształtowania kariery zawodowej ma również uporządkowana wiedza o samym sobie (zainteresowania, predyspozycje, możliwości, aspiracje, cechy charakteru, umiejętności, wykształcenie, preferencje i oczekiwania co do przyszłej pracy lub zawodu) oraz podstawowa wiedza o rynku pracy i jego wymaganiach. Dotyczy to przede wszystkim takich zagadnień, jak:

- Podstawowe tendencje na rynku pracy – branże i zawody przyszłościowe, branże, w których spada zatrudnienie (także rynki Unii Europejskiej).
- Wymagania rynku pracy w stosunku do potencjalnych kandydatów, niezbędne kompetencje i kwalifikacje, istniejąca konkurencja.
- Nowe zawody i specjalności, możliwości pracy na określonych stanowiskach, konieczne wykształcenie i kwalifikacje.

Ciągłe przemiany dokonujące się we współczesnym świecie wymuszają zatem nieodzowność ciągłego dostosowywania się pracowników do nowych wymogów rynku pracy. Otwartość na nowe trendy, gotowość do zmiany zawodu lub całkowite przeorientowanie swojej dotychczasowej kariery świadczą obecnie o zdolnościach adaptacyjnych pracowników i posiadaniu umiejętności dobrego zarządzania swoją karierą. Dobrze jest, jeśli tym zmianom towarzyszy odkrywanie nowych pasji i za-

interesowań. Ważne jest też, by karierę pojmować jako drogę, którą przebywa się podczas całego swojego życia zawodowego, i nie tylko. Niekoniecznie musi to być dążenie do zajmowania prestiżowych stanowisk pracy, pozycji czy władzy, ale powinno się umieć czerpać satysfakcję i zadowolenie z całego przebiegu swojego życia zawodowego, nawet wówczas, gdy dotyczą nas problemy, jesteśmy na rozdrożu i nie do końca wiemy, którą drogą iść dalej. Przeżywane porażki i umiejętność podnoszenia się po nich, gdy jesteśmy wzbogaceni nowymi doświadczeniami, wyciąganie wniosków z własnych błędów, otwartość na zmiany i elastyczność działania stanowią obecnie ważny element sukcesu zarówno zawodowego, jak i życiowego.

Młodzi ludzie doskonale zdają już sobie z tego sprawę, a obserwując niejednokrotnie frustracje swoich rodziców czy dziadków związane z pracą, kurczowe trzymanie się za wszelką cenę „zdobytych stołków” i nieustanny lęk o utratę wypracowanych przywilejów, pozycji czy stanowisk, dochodzą do wniosku, że takie życie nie ma sensu. Chcą pracować i osiągać sukcesy, ale nie kosztem całkowitego oddania się pracy, wysoko cenią sobie wolność i niezależność, utrzymanie równowagi praca–życie oraz realizację własnych pasji i zainteresowań [Fazlagić 2008].

Przedstawiciele pokolenia Y to osoby, które wyrosły w erze globalizacji i powszechnego dostępu do Internetu oraz komputerów osobistych, dzięki czemu mają lepszą niż ich rodzice znajomość i umiejętność zrozumienia nowych technologii. Koncentrują się bardziej na poszukiwaniu osobistego szczęścia i samospelnienia niż tylko na realizacji kariery zawodowej.

Profesor J. Czapiński wyodrębnia 11 podstawowych cech pokolenia Y:

- korzystanie z mediów i technologii cyfrowej;
- korzystanie z wielu urządzeń jednocześnie/podzielność uwagi;
- świadomość swojej wartości na rynku pracy/pewność siebie;
- oczekiwanie elastyczności w pracy;
- idea *work-life balance*;
- znaczenie edukacji/wykształcenia;
- oczekiwania wobec pracodawcy dotyczące rozwoju, kreatywności i otwartości;
- oczekiwanie konkretnych rezultatów;
- oczekiwanie szybkiej kariery/płatnej pracy;
- łatwość adaptacji/otwartość na zmianę;
- mobilność, gotowość do zmiany pracy czy miejsca zamieszkania [Czapiński 2012].

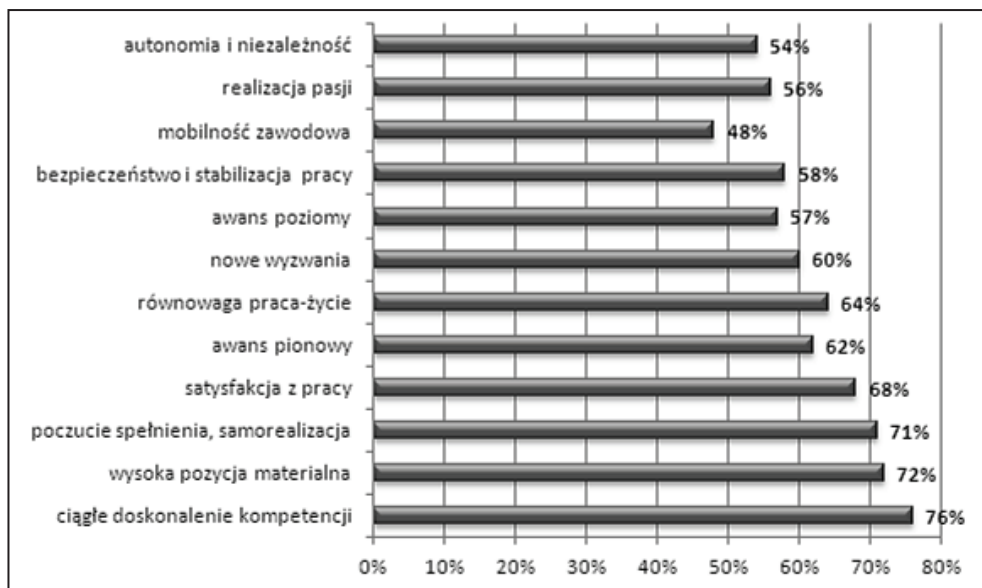
Większość młodych ludzi już w trakcie studiów wykazuje różne przejawy aktywności zawodowej, podejmując pracę w niepełnym wymiarze godzin, w ramach praktyk lub staży, pracę dorywczą lub wakacyjną, wolontariat, wszystko po to, by zdobyć przynajmniej elementarne doświadczenie zawodowe. Pokolenie Y raczej nie akceptuje „wyścigu szczurów” i ostrej rywalizacji, a wybierając przyszłego pracodawcę, często jest nastawione na wzbogacenie swojego CV i możliwość rozwoju, a nie na wysokość wynagrodzenia [Chester 2007, s. 33-34].

3. Prezentacja wyników badań

Autorka przeprowadziła badania ankietowe i wywiady bezpośrednie wśród przedstawicieli pokolenia Y, dotyczące istniejącego aktualnie podejścia do kształtowania kariery zawodowej. Obiekt badań stanowili studenci trzeciego i piątego roku UE we Wrocławiu – łącznie 164 osoby.

Ze względów edytorskich nie prezentowano szczegółowych wyników badań, jedynie wybrane – dotyczące przede wszystkim opinii respondentów odnośnie do podejścia do pracy i kariery zawodowej w aktualnych warunkach.

I tak wśród dużej liczby określeń odnoszących się do podejścia do kariery zawodowej badani studenci wskazali w pierwszej kolejności na doskonalenie swoich kompetencji – 76%, następnie na uzyskanie wysokiej pozycji materialnej – 72%, możliwość samorealizacji – 71%, oraz osiągnięcie satysfakcji i zadowolenia z pracy – 68% (zob. rys. 1). Nie mniej ważne dla respondentów w ich przyszłej karierze było zapewnienie równowagi praca–życie (64%). W wywiadach bezpośrednich podkreślali dużą wagę wysokiego wynagrodzenia za pracę i uzyskania awansu, jednakże nie kosztem tak wielkich wyrzeczeń, jakie ponosili ich rodzice. Na uwagę zasługuje wysokie miejsce bezpieczeństwa i stabilizacji pracy – 58% badanych, które jest typowe raczej dla tradycyjnego podejścia do kariery zawodowej.



Rys. 1. Postrzeganie kariery zawodowej przez przedstawicieli pokolenia Y (studentów 3 i 5 roku UE we Wrocławiu)

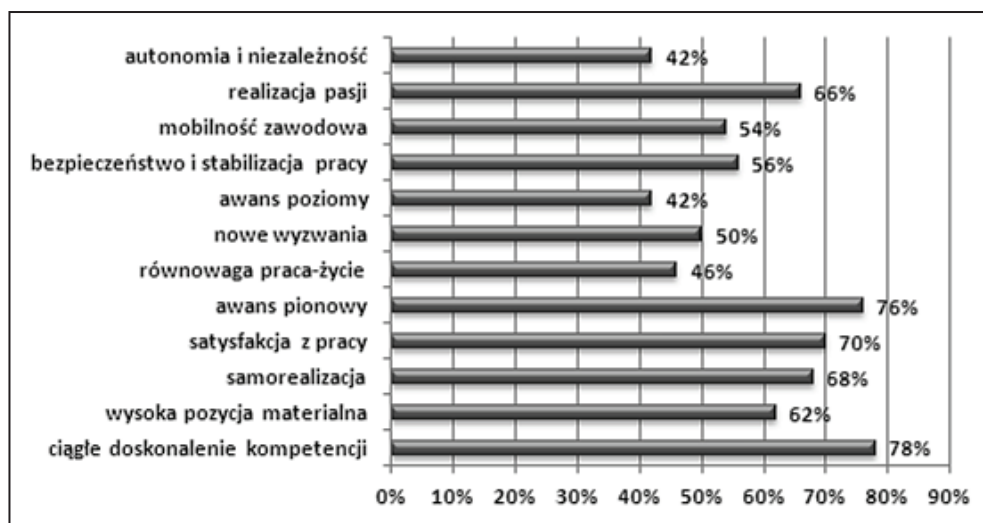
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych i wywiadów bezpośrednich.

Jednakże może to być spowodowane trudną sytuacją absolwentów na rynku pracy i wysokim poziomem bezrobocia w tej grupie.

Podobne wyniki uzyskano w badaniu przeprowadzonym na grupie 1074 studentów i absolwentów do 2 lat po studiach, których średnia wieku wyniosła 23 lata³. Wśród osób badanych 97% miało już za sobą pracę stałą, dorywczą lub staż, a 94% było w trakcie poszukiwania pracy lub stażu. Wymarzona praca dla połowy badanych przedstawicieli pokolenia Y kojarzyła się również ze stabilnością zatrudnienia – 51%, a na drugiej pozycji z nieograniczonymi możliwościami dalszego rozwoju – 38% [http://ebinstitute.pl / raport kandydaci 2.0 employer branding institute, s. 20].

Dla porównania autorka przeprowadziła również badania wśród uczestników studiów podyplomowych organizowanych na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu – 86 osób będących pracownikami dolnośląskich przedsiębiorstw. To dość specyficzna grupa respondentów, a mianowicie ludzie aktywnie dążący do podwyższania poziomu swoich kwalifikacji zawodowych i reprezentujący bardziej świadome i aktywne podejście do kształtowania własnej kariery zawodowej.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, najważniejsze znaczenie dla rozwoju ich kariery ma ciągle doskonalenie posiadanych kompetencji – 78%, osiąganie satysfakcji z wykonywanej pracy – 70%, oraz samorealizacja – 68% (zob. rys. 2).



Rys. 2. Postrzeganie kariery zawodowej przez młodych pracowników dolnośląskich przedsiębiorstw – słuchaczy studiów podyplomowych UE we Wrocławiu

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych i wywiadów bezpośrednich.

³ Wyniki zbierane były w okresie kwiecień-maj 2011 r. metodą CAWI [http://ebinstitute.pl/raport kandydaci 2.0 employer branding institute].

Zdecydowanie mniejszą wartość ma dla nich autonomia i niezależność w miejscu pracy (tak odpowiedziało 42% respondentów), a tylko niespełna połowa badanych (46%) wskazała na zachowanie równowagi praca–życie jako istotny czynnik w kształtowaniu swojej kariery. Może to jednak wynikać z trudnej sytuacji na rynku pracy i chęci wykazania się dużym zaangażowaniem w pracę w początkowym okresie aktywności zawodowej.

Osiągnięte wyniki w większości nie odbiegają od opinii studentów odnośnie do ich oczekiwań dotyczących pracy i kariery, mimo iż słuchacze studiów podyplomowych mają już za sobą znaczne doświadczenie zawodowe (od 2 do 8 lat pracy w różnych firmach), czyli mogli już skonfrontować swoje opinie z rzeczywistą sytuacją, w jakiej przyszło im funkcjonować.

Można powiedzieć, że badane grupy stanowią typowych reprezentantów pokolenia Y, które właściwie pojmuje nowe realia i zdaje sobie sprawę z tego, że samodzielnie musi decydować o własnym losie i ponosić za niego odpowiedzialność. Młodzi ludzie mają też większą świadomość tego, że prawdopodobnie w swoim życiu będą musieli niejednokrotnie zmienić pracę, zawód, nieustannie zdobywać nowe kwalifikacje oraz inwestować w nową wiedzę.

4. Zakończenie

Ciągle wzrasta liczba osób mających trudności ze znalezieniem pracy w swoim zawodzie, a tendencja ta w przyszłości będzie się raczej nasilać. Tradycyjny model kariery polegający na rozwijaniu i wykonywaniu wyuczonego zawodu aż do osiągnięcia wieku emerytalnego powoli zanika. Zarządzanie karierą należy pojmować jako całościowy proces pomagający pracownikom odnaleźć swoje miejsce na trudnym i złożonym rynku zawodowym oraz wskazujący, jak dostosować preferencje i zdolności do pojawiających się na tym rynku okazji i szans.

Wymogiem czasu staje się więc pozyskiwanie i ciągle analizowanie informacji na temat potrzeb rynku pracy oraz ich wykorzystanie w planowaniu i uruchamianiu nowych kierunków czy programów nauczania. Istotnego znaczenia nabiera więc integracja procesu kształcenia z trendami zmian, jakie dokonują się na rynku pracy. Ze względu na to od pewnego czasu prowadzony jest przez urzędy pracy i centra aktywizacji zawodowej monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, który może stanowić cenną pomoc zarówno dla przyszłych absolwentów w wyborze kierunku studiów, jak i dla uczelni, by właściwie dostosowywać swoją ofertę edukacyjną do aktualnych potrzeb rynku pracy. Ponadto korzystanie z usług poradnictwa zawodowego już na etapie nauki w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych może również przyczynić się do bardziej świadomego i trafnego wyboru dalszego kierunku kształcenia [Rozporządzenie Ministerstwa Edukacji Narodowej... 2010].

Konieczna wydaje się też realizacja programów inspirujących postawy aktywne, ideę kształcenia ustawicznego oraz promujących elastyczne formy zatrudniania [Kiecka-Niechajowicz 2011, s. 12].

Jak wynika z danych resortu pracy, w końcu marca 2012 r. zarejestrowanych było blisko 236 tys. bezrobotnych z wyższym wykształceniem. To o ponad 9,9 tys. więcej niż w końcu ubiegłego roku.

Oznacza to, że w kraju już co dziesiąta osoba bez pracy ma dyplom wyższej uczelni. Największy wpływ na tę sytuację ma z jednej strony brak dobrego przygotowania młodych ludzi do funkcjonowania na trudnym rynku pracy, natomiast z drugiej niewłaściwy wybór kierunku kształcenia.

Dlatego też istotne jest, żeby studenci brali pod uwagę to, jaki kierunek zapewni im w przyszłości dostęp do dobrej pracy, bowiem dokonywanie wyborów nieuwzględniających aktualnych i przyszłych potrzeb rynku może skutkować poważnymi problemami ze znalezieniem pracy po studiach.

Obecnie odchodzi się od wyboru jednego zawodu na całe życie, mówi się raczej o wyborze ścieżki zawodowej. Należy liczyć się też z koniecznością kilkakrotnej zmiany miejsca pracy, kwalifikacji w ciągu całej swojej kariery zawodowej. Ze względu na to młodzi ludzie powinni nastawić się raczej na pewną branżę, grupę zawodów, a nie trzymać się ściśle określonej specjalności. Z pewnością trzeba być otwartym na nowe trendy, zwłaszcza że okres naszej aktywności zawodowej się wydłużył.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, zarówno wśród pracowników dolnośląskich przedsiębiorstw, jak i studentów ostatniego roku studiów licencyjnych i magisterskich UE we Wrocławiu respondenci wykazują bardzo aktywne podejście do swojej kariery zawodowej, wiedzą, iż doskonalenie i rozwój, ustawiczne kształcenie, otwartość na zmiany, elastyczność i mobilność zawodowa są ważnymi czynnikami determinującymi osiągnięcie sukcesu zarówno w pracy, jak i w całym życiu. Nie czekają więc z podjęciem pierwszej pracy do czasu zakończenia studiów, lecz już w ich trakcie przyjmują różne formy aktywności zawodowej, by w ten sposób zdobywać cenne doświadczenie zawodowe i zwiększać swoją wartość na rynku pracy.

Literatura

- Atamańczuk K., *Kariery zawodowe w prognozach na XXI wiek*, „Edukacja i Dialog” 2000, nr 116(3).
- Biolos J., *Modele kariery XXI wieku*, Harvard Business School Press, Studio Emka, Warszawa 2006.
- Bohdziewicz P., *Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy (na przykładzie grupy zawodowej informatyków)*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2008.
- Chester E., *Młodzi w pracy. Jak zadbać o pracowników pokolenia Y*, Helion, Gliwice 2007.
- Czapiński J., *Młodzi Polacy na progu dorosłości – czy dadzą sobie radę?*, Materiały konferencyjne, *Generacja Y – szansa czy konflikt*, GM Solutions, Warszawa 2012.
- Fazlagić J.A., *Charakterystyka pokolenia Y*, „E-mentor” 2008, nr 3(25).
- Kiecka-Niechajowicz T., *Absolwent kontra rynek pracy*, „Rynek Pracy” 2011, nr 2.
- Miś A., *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, UE, Kraków 2007.
- Miś A., *Generational Identity in Organizations. Challenges for Human Resources Management*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 224, UE, Wrocław 2011.
- Miś A., Pochtowski A., *Zarządzanie karierą zawodową w warunkach transformacji systemowej*, [w:] Z. Janowska (red.), *Zarządzanie personelem w praktyce gospodarczej*, Absolwent, Łódź 1998.

- Lanthaler W., Zugmann J., *Akcja Ja, nowy sposób myślenia o karierze*, Twigger, Warszawa 2000.
- Rozporządzenie Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 roku dotyczące pomocy psychologiczno-pedagogicznej w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, DzU, nr 228, poz. 1482.
- Rybak M., *Kierowanie karierą. Nowe spojrzenie na karierę zawodową*, [w:] S. Borkowska (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, SGH, Warszawa 1998.
- Szafrńska J., *Akademickie Biura Karier – raport*, WUP, Warszawa 2009.
- Woźnica-Bańka G., *Jak rozwijać lokalną sieć poradnictwa zawodowego?*, „Doradca Zawodowy” 2008, nr 1(4).

NEW TRENDS IN THE APPROACH TO THE PROFESSIONAL CAREER AMONG REPRESENTATIVES OF GENERATION Y

Summary: The aim of this article is to present new trends in the approach to the professional career, and also the results of the research among representatives of young generation, known as generation Y (the research included students of third and fifth year and of postgraduate studies of UE in Wrocław) about their approach to work and professional career in current conditions. The paper is based on literature studies, survey and personal interviews.

Keywords: professional career, development, success, new trends, survey, expectations of the job.