

*Bożena Bogucka**

Uniwersytet Zielonogórski

DETERMINANTY W PROCESIE DOSKONALENIA ZAWODOWEGO OSÓB PRACUJĄCYCH I ICH WPŁYW NA KARIERĘ ZAWODOWĄ W ŚWIELE BADAŃ WŁASNYCH

Wstęp

Kariera zawodowa w dobie globalizacji i rozwoju gospodarki stała się zjawiskiem społecznym, które determinuje życie jednostki, na coraz wcześniejszych jego etapach, i stanowi cel, do którego zmierza w swojej biografii zawodowej. Zjawiska tego nie sposób omówić bez rozpatrywania go wraz z zagadnieniem rozwoju zawodowego, z którym jest ściśle związane. Staje się elementem biografii zawodowej pracownika już w czasie planowania ścieżki edukacyjnej, do której dąży na kolejnych etapach rozwoju zawodowego. Pojęcie kariery zawodowej pojawiło się i nabrało szczególnego znaczenia wraz z transformacją ustrojową i nowym podziałem społecznym. Kariera stała się wyznacznikiem statusu ekonomicznego. Postępujący rozwój gospodarczy i technologiczny, a wraz z tym postępująca ewaluacja zawodów wpłynęła na spostrzeganie kariery zawodowej z perspektywy zmieniającego się rynku pracy, szybszego tempa pracy, rozwoju stref przemysłowych, a także zmiany kompetencji pracowników wymaganych przez pracodawców. Karierę zawodową możemy rozważać w kontekście socjologicznym, psychologicznym, moralnym, ideologicznym, ale bez względu na dziedzinę rozważań zawsze ukierunkowana będzie na ludzkie działania związane z rozwojem zawodowym, doskonaleniem i wykonywaną pracą. Jednakże bez względu na kierunek rozważań teoretycznych kariera zawodowa jest ściśle związana z doskonaleniem zawodowym.

Ustalenia terminologiczne

Zmieniający się obraz współczesnego społeczeństwa oraz coraz większe znaczenie wiedzy dla stale doskonalących się organizacji, potrzebujących lepiej wykształconych, wykwalifikowanych i kompetentnych pracowników, stały się przyczyną ciągłego podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych. „Praca jest czynnikiem kuali-

* Bożena Bogucka, doktorantka Uniwersytetu Zielonogórskiego, Wydział Pedagogiki, Psychologii i Socjologii, zainteresowana naukowo: doskonalenie zawodowe dorosłych, zarządzanie kompetencjami zawodowymi, kształcenie zawodowe, e-mail: bozenabogucka.bb@gmail.com.

fikacyjnie twórczym. Aby pracować, trzeba rozwijać swój potencjał kwalifikacyjny – intelektualny i sensoryczny” (Jeruszka, 2006, s. 186). Doskonalenie zawodowe stało się wymogiem naszych czasów, nieodłącznym elementem rozwoju człowieka, wpisanym w wykonywaną przez niego pracę. „Aby nadążyć za zmianami, współczesny pracownik musi nieustannie rozwijać swoje kompetencje zawodowe i nieustannie się kształcić” (Karney, 2007, s. 415). Nacisk na ciągły rozwój jednostki spowodowany jest tendencją do zatrudniania najlepiej wykształconych, posiadających wysokie kwalifikacje i kompetentnych pracowników. „Współczesna tendencja do zatrudniania lepiej wykształconych i przygotowanych fachowców powoduje, że coraz większe grupy ludzi nie posiadają wymaganych przez pracodawców kwalifikacji” (Karney, 2007, s. 414). Powstaje zatem dysonans, który wypełnia doskonalenie zawodowe, „które oznacza gotowość i możliwość celowego i sprawnego działania uwzględniającego warunki pracy” (Karney, 2007, s. 32). Zatem dążenie pracownika do doskonalenia wynika z „odpowiedzialności za kształtowanie własnych kwalifikacji” (Komisja Europejska, 1997, s. 33).

Doskonalenie zawodowe jest ściśle powiązane z wykonywaną pracą oraz zawodem i w tym kontekście należy je rozpatrywać jako element wpływający nie tylko na rozwój zawodowy, przejawiający się w aktywności i motywacji do doskonalenia, lecz także na karierę zawodową. Doskonalenie zawodowe to „podwyższanie kwalifikacji, proces systematycznej oraz ciągłej aktywności zawodowej mający na celu aktualizowanie, rozszerzanie oraz pogłębianie wiedzy i umiejętności związanych z wykonywanym zawodem” (Nowacki, 2004, s. 50). Na ten aspekt działalności pracownika składają się kwalifikacje jako „postawy, warunki fizyczne i struktury umiejętności sensorycznych, praktycznych i umysłowych, pozwalające rozwiązywać zadania znajdujące się w jakimś polu działania” (Nowacki, 2004, s. 115); z definicji wywodzą się implikacje dotyczące kompleksowego ujmowania kwalifikacji i łączenia ich z pozostałymi sferami życia jednostki jako pracownika. „Bowiemy kwalifikacje zawodowe należą do wartości stanowiących cel ludzkich dążeń i ukierunkowane dążeniami działanie człowieka oddziałuje na rozwój kwalifikacji. Dla rozwoju kwalifikacji zawodowych bardzo ważne są działania własne, doświadczenia praktyczne, praktyka” (Jeruszka, 2006, s. 174). Tak więc to na ich płaszczyźnie i na ich bazie budowane są kompetencje zawodowe, element doskonalenia zawodowego. Doskonalenie zawodowe przybiera różne formy w zależności od potrzeb pracownika, jego dotychczasowych kwalifikacji, przynależności do organizacji oraz identyfikacji z wykonywanym zawodem lub pracą. Rozgraniczenie na pracę i wykonywany zawód determinuje doskonalenie zawodowe w zakresie tego, jakie kwalifikacje będą przez jednostkę zdobywane i czy wpłyną na karierę zawodową.

Potrzeba doskonalenia zawodowego wynika z niespójności kształcenia zawodowego z potrzebami i wymaganiami pracodawcy. Szybko postępująca ewaluacja zawodów, zmieniające się sposoby wykonywania pracy, wymuszają na jednostce aktywność zawodową, której jednym z aspektów jest doskonalenie w zakresie kwalifikacji i kom-

petencji. Staje się koniecznym elementem rozwoju jednostki i dostosowania wiedzy, umiejętności oraz postaw do nowego spostrzegania pracownika przez pryzmat zysków i strat w firmie w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi.

Doskonalenie zawodowe w zmieniających się warunkach gospodarczo-ekonomicznych stanowi nierozłączny element aktywności zawodowej jednostki w procesie pracy, różne formy doskonalenia zawodowego wpisały się już na stałe we współczesne społeczeństwo bazujące na wiedzy, jako wyzwaczyciel nowych kwalifikacji i kompetencji.

Doskonalenie zawodowe jako jeden z czynników stymulujących rozwój zawodowy wymaga od jednostki podejmowania decyzji, które wynikają ze świadomości braków w kwalifikacjach i kompetencjach, analizy sytuacji na lokalnym rynku pracy, są też odzwierciedleniem globalnych i lokalnych zmian, które jako suma elementów rozwoju zawodowego jednostki wyznaczają jej karierę zawodową.

Procedura badań własnych

Celem badań było określenie zależności przyczynowo-skutkowych pomiędzy doskonaleniem zawodowym a jego wpływem na przebieg karier zawodowych uczestników projektu Nowe kwalifikacje – pewniejsza przyszłość mieszkańców powiatu nowosolskiego. W badaniach zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, a wybór kwestionariusza ankiety podyktowany był możliwością dotarcia do całej populacji respondentów, jak i technicznego zgromadzenia wiarygodnych danych. Badania były przeprowadzone od sierpnia 2015 roku do 30 czerwca 2016 roku poprzez udostępnienie respondentom aplikacji internetowej do wypełnienia ankiety, która została rozesłana do uczestników projektów w formie elektronicznej. Grupę badawczą stanowili uczestnicy projektu Nowe kwalifikacje – pewniejsza przyszłość mieszkańców powiatu nowosolskiego realizowanego w ramach projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki, był formą wsparcia aktywności zawodowej jednostki podjętych przez mieszkańców powiatu nowosolskiego.

Na potrzeby badań własnych populację określono na podstawie definicji deskryptywnej, czyli przez podanie cech, jakie charakteryzują daną populację, a mianowicie: populacja 594 osób dorosłych pracujących, w tym 386 kobiet i 208 mężczyzn, zamieszkujących powiat nowosolski, którzy z własnej woli chcieli podnieść swoje kwalifikacje i kompetencje zawodowe, poprzez udział w kursach i szkoleniach odbywających się w ramach projektu. Zastosowano prosty dobór próby na podstawie właściwości populacji i wartości zmiennych, projekt ukończyło 570 osób i taka grupa badawcza została ujęta w badaniach jako próbka reprezentacyjna zbioru uczestników projektu, gdyż swoją strukturą i składowi odpowiada populacji – uczestnikom projektu. Po weryfi-

kacji zebranego materiału badawczego w doborze celowym grupa badawcza wyniosła 464 respondentów, co stanowiło 81,40% całej populacji uczestników projektu.

Uczestnicy projektu w większości wybierali kursy języka obcego, w tym: języka angielskiego 42% ogółu badanych, mniejszym zainteresowaniem respondentów cieszył się kurs języka niemieckiego, w którym wzięło udział tylko 12% uczestników badania. Zainteresowanie uczestników projektu kursami lingwistycznymi wskazuje na znaczenie znajomości języka obcego w pracy zawodowej. Dowolność w wyborze form doskonalenia wpłynęła na mniejsze zainteresowanie badanych szkoleniami z zakresu systemów jakości (ISO), tylko 12,2% (N = 464) ogółu respondentów wzięło w nich udział, przy czym większe zainteresowanie tą tematyką wykazały kobiety 8,6%. W ofercie podniesienia kompetencji zawodowych pracujących osób z terenu powiatu nowosolskiego znalazły się szkolenia z zakresu doskonalenia umiejętności sprzedażowych i negocjacji, w których wzięło udział 7,3% badanych. Szkolenia w zakresie kompetencji miękkich: zarządzanie emocjami i komunikacja w zespole, to formy doskonalenia, które wzbudziły zainteresowanie respondentów na poziomie 16,8%.

Determinanty w procesie doskonalenia zawodowego osób pracujących i ich wpływ na karierę zawodową w świetle badań własnych

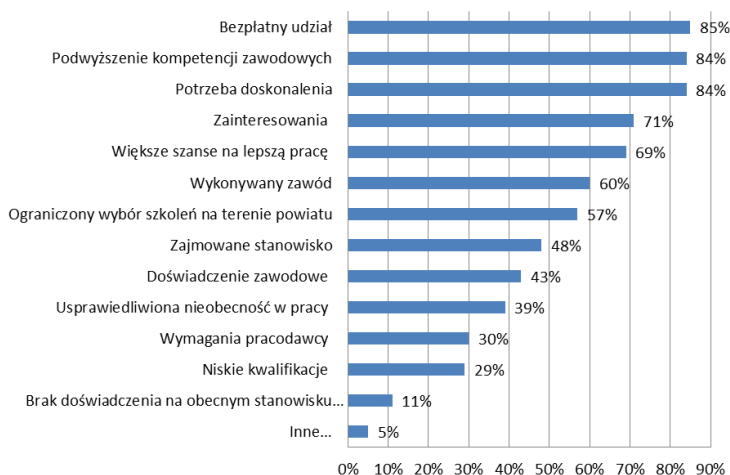
Na podstawie przeprowadzonej analizy wyników badań, wśród czynników, które wpłynęły na podjęcie decyzji, wskazanych przez respondentów dokonano podziału na czynniki zewnętrzne oraz wewnętrzne, które wpłynęły na udział w doskonaleniu zawodowym.

Czynniki zewnętrzne, wyróżnione przez respondentów, to:

- ograniczony wybór szkoleń na terenie powiatu nowosolskiego,
- większe szanse na lepszą pracę,
- bezpłatny udział,
- gwarancja zatrudniania.

Czynniki wewnętrzne to:

- uzupełnienie wiedzy teoretycznej,
- potrzeba doskonalenia zawodowego,
- podwyższenie kompetencji zawodowych,
- podwyższenie zainteresowań zawodowych,
- szansa na awans zawodowy,
- wykonywany zawód,
- poczucie bezpieczeństwa,
- rozpoznawanie potrzeb zawodowych,
- wzrost własnej satysfakcji.



Rys. 1. Czynniki determinujące udział w doskonaleniu zawodowym

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Uzyskane dane wskazują, że osobami podejmującymi doskonalenie zawodowe są pracownicy w wieku od 26 do 35 lat, którzy stanowią 40% badanych respondentów, oraz pracownicy w wieku od 36. do 45. roku życia, którzy stanowią 31%, udział osób w wieku do 25. roku życia i powyżej 55. roku życia był marginalny. Na podstawie zebranego materiału badawczego wynika, że grupą zawodową nastawioną na podnoszenie swoich kwalifikacji i kompetencji zawodowych są osoby w wieku od 26 do 45 lat, czyli od średniego do zaawansowanego wieku dojrzałości zawodowej. Pracownicy, którzy dostrzegają już wartość pracy, mają świadomość kształtowania swojego rozwoju zawodowego poprzez udział w doskonaleniu zawodowym. Respondenci we wczesnym wieku rozwoju zawodowego do 21 lat, czyli 12% ogółu badanych, rozpoczynają swoją drogę zawodową i nie przywiązują wagi do doskonalenia zawodowego. Analogiczne wyniki wykazują pracownicy w okresie przedemerytalnym, którzy stanowili tylko 11% ogółu osób biorących udział w szkoleniach i kursach.

Wśród mieszkańców powiatu nowosolskiego, którzy podejmowali doskonalenie zawodowe, grupą wiodącą są kobiety, które stanowiły 66% uczestników szkoleń i kursów oferowanych w ramach projektu. Należy zaznaczyć, że bardziej nastawione na podnoszenie swoich kompetencji i kwalifikacji zawodowych są kobiety w średnim (41%) i zaawansowanym (29%) wieku dojrzałości zawodowej. Mniejsze zainteresowanie doskonaleniem zawodowym wykazują mężczyźni, którzy stanowią 33% ogółu osób biorących udział w szkoleniach.

W celu zweryfikowania różnic pomiędzy potrzebą doskonalenia a płcią mieszkańców powiatu nowosolskiego została przeprowadzona analiza testem U Manna-Whitneya.

Tabela 1. Determinanty udziału w doskonaleniu zawodowym w zależności od płci (N= 464)

Czynnik determinujący udział w doskonaleniu zawodowym	Płeć	N	M	SD	U	p
Potrzeba doskonalenia	Kobieta	308	5,59	1,57	19834,00	,004
	Mężczyzna	156	5,35	1,46		
Większe szanse na lepszą pracę	Kobieta	308	4,87	1,98	19647,50	,003
	Mężczyzna	156	5,36	1,92		
Niskie kwalifikacje	Kobieta	308	3,49	1,95	18609,00	,001
	Mężczyzna	156	2,80	1,57		
Ograniczony wybór szkoleń na terenie powiatu	Kobieta	308	4,46	2,15	20048,00	,013
	Mężczyzna	156	4,93	2,10		
Brak doświadczenia na obecnym stanowisku pracy	Kobieta	297	2,74	1,61	18712,50	,0001
	Mężczyzna	156	2,10	0,81		
Usprawiedliwiona nieobecność w pracy	Kobieta	295	3,33	2,02	17758,50	,0001
	Mężczyzna	152	4,20	2,09		
Zainteresowania	Kobieta	305	5,13	1,67	16735,00	,0001
	Mężczyzna	153	4,19	1,90		
Poczucie bezpieczeństwa	Kobieta	308	4,84	1,55	20372,5	0,006
	Mężczyzna	156	5,25	1,47		
Zmiana stanowiska lub awans	Kobieta	303	3,59	1,68	19563	0,010
	Mężczyzna	151	4,05	1,81		
Gwarancja zatrudnienia	Kobieta	308	4,64	1,63	21131	0,029
	Mężczyzna	156	5,00	1,52		

N – liczebność grupy, M – średnia z próby, SD – odchylenie standardowe, U – wyniki testu, p – poziom istotności

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W wyniku przeprowadzonej analizy zauważono, że potrzeba doskonalenia w grupie kobiet ($M = 5,59$; $SD = 1,57$) była wyższa niż w grupie mężczyzn ($M = 5,35$; $SD = 1,46$), co potwierdza większy udział w doskonaleniu zawodowym kobiet z powiatu nowosolskiego (66%).

Doskonalenie zawodowe i związane z tym większe szanse na lepszą pracę (69%) w grupie kobiet ($M = 4,87$; $SD = 1,98$) były niższe niż w grupie mężczyzn ($M = 5,36$; $SD = 1,92$), taki rozkład danych pozwala zauważyć, że ze względu na pełnione role społeczne mężczyźni przywiązują większe znaczenie do doskonalenia zawodowego i związaną z tym perspektywą na lepszą pracę i poprawę sytuacji ekonomicznej. Brak doświadczenia na obecnym stanowisku pracy, do którego przyznają się kobiety ($M = 2,74$; $SD = 1,61$), był wyższy od średniej w grupie mężczyzn ($M = 2,10$; $SD = 0,81$), kobiety ze względu na okres macierzyństwa i opiekę nad dziećmi później stają się aktywnymi zawodowo uczestniczkami rynku pracy, realizując zadania zawodowe, odczuwają brak doświadczenia, który wynika z braku stażu pracy zawodowej.

Zmiany na rynku pracy, również lokalnym w perspektywie czasu, rozwój nowych technologii, oczekiwania pracodawców powodują dezaktualizację posiadanych kompetencji zawodowych. Istotnym zatem staje się ich podnoszenie, aby pozostać aktywnym na lokalnym rynku pracy. Tylko 29% badanych respondentów wzięło udział w doskonaleniu zawodowym ze względu na niskie kwalifikacje.

Na podstawie analizy odpowiedzi respondentów i opracowania badań własnych zostały wydzielone czynniki, które miały wpływ na udział w doskonaleniu zawodowym. Przyczyny ekonomiczne, które determinowały udział w doskonaleniu, wynikały z ograniczonego wyboru szkoleń na terenie powiatu. Potwierdziło to 57% badanych, w tym kobiety w 54%, oraz bezpłatny udział, który dla 85% badanych okazał się ważnym czynnikiem ekonomicznym, w tym dla 81% kobiet. Ograniczony wybór szkoleń na terenie powiatu w grupie kobiet ($M = 4,46$; $SD = 2,15$) był niższy niż w grupie mężczyzn ($M = 4,93$; $SD = 2,10$).

Mężczyźni z powiatu nowosolskiego, którzy wcześniej rozpoczynają swoją aktywność na rynku pracy, „mężczyźni przeciętnie krócej się kształcą, w związku z tym szybciej wchodzi na rynek pracy, osiągając maksimum zatrudnienia w wieku 36-39 lat zależnie od poziomu wykształcenia” (Górnjak, 2015, s. 27), chętniej podejmują doskonalenie zawodowe, do którego mają dostęp w miejscu zamieszkania lub pracy. Z przeprowadzonych badań wynika, że pracodawcy z powiatu nowosolskiego tylko w 28% byli zainteresowani udziałem swoich pracowników w doskonaleniu zawodowym i sami kierowali ich na szkolenia i kursy. Na podstawie analizy materiału badawczego należy zaznaczyć, że tylko pracownicy małych przedsiębiorstw 50% i średnich 27% podmiotów gospodarczych w 0,9% byli kierowani przez pracodawców na kursy i szkolenia. Nie jest to spójne z polityką kadrową pracodawców, którzy od swoich pracowników wymagają podnoszenia kompetencji zawodowych, jednocześnie obligując ich do odpowiedzialności za własny rozwój. Na tej podstawie zauważalne jest wśród pracodawców powiatu nowosolskiego zjawisko eksternalizacji. Sytuacja kadrowa zakładu pracy wskazana była przez respondentów (32%) jako powód udziału w doskonaleniu zawodowym. Konkurencja na lokalnym rynku pracy oraz wymagania pracodawców sprawiają, że pracownicy częściej podejmują szkolenia w celu zagwarantowania sobie zatrudnienia. W wyniku przeprowadzonej analizy zauważa się istotny wpływ sytuacji kadrowej zakładu pracy K-W ($5 = 16,488$; $p = 0,006$) na udział w doskonaleniu zawodowym, bodziec ten potęguje dodatkowo rodzaj zawartej umowy o pracę. Na uwagę zasługuje tendencja do podnoszenia swoich kompetencji zawodowych przez pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony i czas określony powyżej 12 miesięcy, którzy w swojej karierze zawodowej nie zmieniali miejsca zatrudnienia częściej niż trzy razy (60%). Analiza korelacji Rho Spearmana wykazała występowanie istotnych statystycznie słabych ujemnych związków wykształcenia z sytuacją kadrową zakładu pracy: $\rho = -0,281$; $p < 0,001$. Taki rozkład wyników pozwala wysnuć zależność pomiędzy rodzajem umowy o pracę

a doskonaleniem zawodowym i związanym z tym utrzymaniem się na stanowisku pracy. Zwłaszcza że pracodawcy w powiecie nowosolskim cenią pracowników dążących do podnoszenia swoich kompetencji zawodowych. „Przedsiębiorstwa publiczne odrzucały kandydatów do pracy częściej niż prywatne ze względu na niską motywację oraz niechęć do podnoszenia własnych kwalifikacji” (Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli, 2013, s. 66). Wykształcenie formalne potwierdzające kwalifikacje nie jest już gwarancją stałego zatrudnienia, co wynika nie tylko ze zmian w gospodarce, lecz także z coraz większych wymagań pracodawców na wszystkich szczeblach zatrudnienia.

Gwarancja zatrudnienia ściśle związana ze stabilizacją zawodową oraz stałym i pewnym zatrudnieniem wpływa niewątpliwie na poczucie bezpieczeństwa, które w opiniach badanych respondentów dla 66% kobiet i 79% mężczyzn stanowi jeden z ważniejszych powodów udziału w doskonaleniu. Daje pewność utrzymania się na obecnym stanowisku pracy, co dla 37% badanych jest istotnym powodem udziału w doskonaleniu, przy niepewnej sytuacji kadrowej zakładu pracy (w 31%), w której pracownik liczy się z możliwością zwolnienia. Analizowane zmienne pozwalają stwierdzić, że pracujący mieszkańcy powiatu nowosolskiego są osobami gotowymi na podnoszenie swoich kwalifikacji w 66%, a sytuacja kadrowa zakładu pracy w przypadku 65% respondentów wpływa na podjęcie udziału w szkoleniach i kursach w celu utrzymania się na obecnym stanowisku pracy. Zmieniająca się rzeczywistość w procesie pracy określa na nowo zainteresowania zawodowe, które stanowią kolejny powód udziału respondentów w doskonaleniu, co potwierdza 71% badanych.

Umowa o pracę była kolejnym czynnikiem determinującym udział w szkoleniu, respondenci z umową na czas określony powyżej 12 miesięcy (26%) wykazali się spośród badanych największym zainteresowaniem udziału w doskonaleniu zawodowym, aczkolwiek umowa ustna, często zawierana z pracownikami sezonowymi, stanowi bodziec doskonalenia, który w konsekwencji może doprowadzić do zawarcia umowy o pracę na czas określony. Kolejnym powodem, który jest ściśle związany z umową o pracę, jest zajmowane stanowisko, które definiowało podwyższenie kompetencji zawodowych. Na podstawie przeprowadzonej analizy (test Kruskala-Wallisa; $p < 0,001$) można wnioskować, że pracownicy z powiatu nowosolskiego zatrudnieni na czas nieokreślony i na czas określony powyżej 12 miesięcy częściej podejmują doskonalenie zawodowe w celu podwyższenia kompetencji zawodowych.

W warunkach gospodarki lokalnej powiatu nowosolskiego często spotykanym zjawiskiem jest podwyższanie kompetencji zawodowych w celu zmiany stanowiska lub awansu. Osoby pracujące na czas nieokreślony najczęściej spośród respondentów przejawiały aktywność podejmowania doskonalenia zawodowego w tym celu. Przeprowadzona analiza wykazała występowanie istotnego statystycznie efektu głównego, różnic pomiędzy rodzajem umowy o pracę a perspektywą zmiany stanowiska lub awansu (test Kruskala-Wallisa; $p = 0,001$). Rodzaj zawartej umowy z pracodawcą

jest ściśle związany z udziałem w kursach i szkoleniach podwyższających kompetencje zawodowe i jest koherentny z perspektywą zmiany stanowiska lub awansu.

Wyniki wykazują, że kobiety nie łączą doskonalenia zawodowego z poczuciem bezpieczeństwa ($M = 4,84$; $SD = 1,55$) związanego z zatrudnieniem, natomiast mężczyźni, ($M = 5,25$; $SD = 1,47$), którzy w związku z pełnionymi rolami społecznymi utrzymują rodzinę, podnoszą swoje kompetencje zawodowe w celu utrzymania zatrudnienia.

Analizując rodzaj szkoleń i kursów skierowanych do pracujących mieszkańców powiatu nowosolskiego oraz wybory form doskonalenia zawodowego, można stwierdzić, że największym zainteresowaniem wśród respondentów cieszyły się kursy językowe, w których wzięło udział 216 (42%) uczestników projektu, pomimo długości tej formy kształcenia. Największe zainteresowanie respondentów uzyskały kursy języka angielskiego na różnych poziomach zaawansowania, zajęcia odbywały się w 17 grupach szkoleniowych. Ta forma doskonalenia była preferowana przez kobiety 29%, natomiast dużo mniejsze zainteresowanie wzbudziła u mężczyzn (13%) z powiatu nowosolskiego. Pomimo bliskości granicy zachodniej kursy języka niemieckiego nie wzbudziły zainteresowania respondentów jako forma doskonalenia zawodowego w zakresie podnoszenia umiejętności lingwistycznych, tylko 55 (12%) ankietowanych wzięło w nich udział, z czego 43 osoby (13%) to kobiety. Pozostałe kursy w zakresie nabycia i doskonalenia umiejętności miękkich wzbudziły zainteresowanie mężczyzn (zastosowanie NLP w biznesie (11%), komunikacja w zespole (13%)).

Powodem udziału w doskonaleniu zawodowym, który został poddany analizie, było zajmowane stanowisko respondentów, które stanowiło przesłankę do podwyższania kompetencji zawodowych w celu utrzymania się na zajmowanym stanowisku pracy (test Kruskala-Wallisa; $p = 0,031$), oraz sytuacja kadrowa zakładu pracy, która wykazała (test Kruskala-Wallisa; $p < 0,001$) ścisły związek pomiędzy sytuacją kadrową zakładu pracy a podejmowaniem doskonalenia zawodowego. Świadczy to o niepewności zatrudnienia na obecnym stanowisku pracy oraz braku doświadczenia zawodowego (test Kruskala-Wallisa; $p < 0,001$).

Kwalifikacje i kompetencje, które posiadają pracownicy z powiatu nowosolskiego, w znacznym stopniu wpływają na ich skuteczność na rynku pracy, poprzez udział w doskonaleniu zwiększają swoje szanse na zapewnienie sobie stabilności zatrudnienia wobec rosnących wymagań pracodawców z terenu powiatu nowosolskiego.

Rodzaj kursów i szkoleń wybieranych przez beneficjentów w celu podniesienia swoich kompetencji zawodowych sugeruje ścisły związek pomiędzy doskonaleniem zawodowym a gwarancją zatrudniania dla osób zamieszkujących powiat nowosolski. Respondenci podejmowali udział w doskonaleniu zawodowym (test Kruskala-Wallisa; $p = 0,024$), gdyż wiązali uzyskanie dodatkowych, nowych kompetencji zawodowych ze zmianą stanowiska pracy lub awansu.

Uczestnicy kursów i szkoleń w 84% samodzielnie podejmowali decyzję o udziale w doskonaleniu zawodowym, jednak decyzyjne w tym przypadku były bardziej kobiety 56%, natomiast mężczyźni tylko w 26% sami decydowali się na podwyższanie swoich kompetencji zawodowych.

Pracodawcy z powiatu nowosolskiego oczekują od swoich pracowników „doświadczenia w zawodzie 42,7%, wykształcenia 32,2%. Najbardziej oczekiwane cechy osobowościowe pracowników to: zaangażowanie, inicjatywa, kreatywność, aktywność – 21,0%, samodzielność – 18,6%, dyspozycyjność – 18,6%, szybkość wdrażania się w nowe obowiązki – 17,7% oraz komunikatywność – 15,2%” (Powiatowy Urząd..., 2013, s. 58-59).

Posiadanie wykwalifikowanego pracownika przekłada się na rozwój przedsiębiorstwa oraz tworzenie płaszczyzny do budowania potencjału firmy. Pracodawca jest faktorem łączącym aspiracje własne pracowników z budowaniem kapitału ludzkiego firmy.

Wyniki wskazały, że wpływ pracodawców na rodzaj kursu i szkolenia był stosunkowo niski 28,4%, mniej skłonne na sugestie pracodawców okazały się kobiety 30%, natomiast mężczyźni 60% w większym stopniu swoje doskonalenie zawodowe wiąźali z potrzebami pracodawców.

Osoba pracująca z powiatu nowosolskiego decydująca się na doskonalenie zawodowe najczęściej zatrudniona jest na umowę na czas określony powyżej 12 miesięcy i wiąże swoją karierę zawodową z aktualnym miejscem pracy. Inicjowanie przez pracodawcę udziału w doskonaleniu zawodowym łączy się z wpływem pracodawcy na rodzaj kursu i szkolenia, które wybierane były przez pracowników (test Kruskala-Wallisa, $p < 0,001$), wobec powyższego można zauważyć, że pracodawcy inwestują w kompetencje swoich pracowników. Poza inicjowaniem, pracodawcy również proponowali udział w doskonaleniu zawodowym pracownikom, zwłaszcza że taki udział nie wiązał się z kosztami finansowymi ponoszonymi przez pracodawców i odbywał się na terenie powiatu nowosolskiego.

Reasumując analizę zmiennych, zaznaczyć należy, że decyzja udziału w doskonaleniu w 84% badanych była podejmowana samodzielnie przez respondentów, tylko w przypadku 58% wpływ na podjęcie decyzji miały osoby z najbliższego otoczenia jednostki (koleżanka, kolega), a w przypadku 44% decyzja o udziale w doskonaleniu była konsultowana z rodziną 53% ($\rho = -0,127$; $p = 0,007$) badanych. Kolejnym determinantem udziału były czynniki wynikające ze stosunku pracy, gdzie wśród przyczyn możemy wyróżnić: wykonywany zawód, który dla 60% badanych okazał się wyznacznikiem podjęcia udziału w kursach i szkoleniach, i jak w przytaczanych wcześniej wynikach badań tutaj również twierdząco odpowiedziały kobiety w 42%. Większe szanse na lepszą pracę dla 69% biorących udział w badaniu miał istotny wpływ na podjęcie decyzji o udziale w doskonaleniu ($\rho = -0,377$; $p < 0,001$), wynika to z możliwości lub

perspektywy awansu w przypadku 39% badanych oraz zmiany stanowiska na lepsze w strukturze organizacyjnej zakładu pracy ($\rho = -0,196$; $p < 0,001$).

Jednak 51% ogółu respondentów swój rozwój zawodowy poprzez udział w doskonaleniu zawodowym nie łączyło z awansem zawodowym ($\rho = -0,200$; $p < 0,001$), w większości przypadków są to osoby zatrudnione na czas nieokreślony (58%), z czego ponad 30% to osoby w wieku od 36 do 45 lat, a więc w wieku produkcyjnym. Mniejszy wymiar decyzyjny miało zajmowane stanowisko, które tylko dla 48% badanych miało znaczenie dla podjęcia udziału w doskonaleniu, wymagania pracodawców ($\rho = -0,219$; $p < 0,001$) również nie stanowiły przeważającego bodźca, który wpłynął na pracujących mieszkańców powiatu nowosolskiego. Najbardziej istotnymi czynnikami, wpływającymi na podjęcie decyzji udziału w doskonaleniu zawodowym, były czynniki wynikające z potrzeby podwyższenia kompetencji zawodowych ($\rho = -0,294$; $p < 0,001$), a więc czynniki wewnętrzne wpływające na osobisty rozwój zawodowy, który dla 84% uczestników szkoleń i kursów okazał się jednym z najważniejszych czynników i potraktowany został na równi z potrzebą doskonalenia.

Uzyskane wyniki wskazują, że potrzeba doskonalenia zawodowego maleje wraz z wiekiem jednostki ($\rho = -0,180$; $p < 0,001$), największą potrzebę doskonalenia wykazują osoby w wieku od 26 do 35 lat, z wykształceniem wyższym (40%), które funkcjonują już na lokalnym rynku pracy, posiadają doświadczenie zawodowe oraz dostrzegli związek pomiędzy własnym rozwojem zawodowym a możliwościami awansu zawodowego. Wraz z zakończeniem edukacji na niższym stopniu potrzeba doskonalenia zawodowego staje się mniej dostrzegalna i tak dla osób z wykształceniem policealnym wynosi 27%, ponadgimnazjalnym 13%. Natomiast dla osób pracujących z terenu powiatu nowosolskiego z wykształceniem zawodowym, gimnazjalnym i podstawowym i w wieku od 56 do 61 lat wynosi 1%. Na podstawie analizy zebranego materiału badawczego można wnioskować zatem, że kariera to indywidualna własność jednostki-pracownika i jest narzędziem do osiągnięcia pozycji zawodowej, polepszenia statusu społecznego i ekonomicznego, ale niewątpliwy wpływ na jej osiągnięcie mają nie tylko wartości, jakie jednostka wynosi ze środowiska społecznego, plany i aspiracje, lecz przede wszystkim role zawodowe, które stają się w przebiegu biografii zawodowej sumą doświadczeń jednostki zdobytych w pracy zawodowej.

Zatem kariera zawodowa, która przecież trwa przez życie zawodowe jednostki, staje się procesem uwarunkowanym zdobywanym doświadczeniem, kompetencjami i osiąganymi stanowiskami w hierarchii zawodowej organizacji.

Kariera zawodowa jest wypadkową kompetencji zawodowych, zdobytych przez jednostkę w ciągu pracy zawodowej, tworząc swoją indywidualną historię zatrudnienia poprzez sukcesy poparte doskonaleniem zawodowym.

Zakończenie

Na podstawie zebranych wyników badań określone zostały determinanty w procesie doskonalenia zawodowego osób pracujących z powiatu nowosolskiego. Bezpłatne formy szkoleń i kursów ($\rho = -0,261$; $p < 0,001$), które odbywały się w miejscu zamieszkania respondentów, wpłynęły na podjęcie decyzji o udziale osób z wykształceniem wyższym i aktywnych zawodowo. Wraz z wiekiem i poziomem wykształcenia zainteresowanie doskonaleniem zawodowym spada ($\rho = 0,322$; $p < 0,001$), nie tylko z brakiem perspektyw rozwoju, lecz także z wycofania jednostki z aktywnego życia zawodowego oraz brakiem zainteresowania pracodawców.

Wyodrębnione czynniki decyzyjne powiązane są ściśle z powodami podjęcia udziału w doskonaleniu zawodowym, wśród których do najważniejszych należało uzupełnienie wiedzy teoretycznej ($\rho = 0,211$; $p < 0,001$), dla 88% badanych stanowiło najważniejszy powód udziału w kursach i szkoleniach, co wynika ze świadomości zachodzących zmian w zawodach, które ulegają ewaluacji. Podwyższenie kompetencji zawodowych ($\rho = -0,144$; $p = 0,002$) i potrzeba doskonalenia zawodowego w 84% była istotnym czynnikiem podjęcia udziału w kursach i szkoleniach, chociaż ponad połowa respondentów potwierdziła, że posiadane doświadczenie zawodowe nie miało wpływu na decyzję. Potwierdza to, że ewentualne zmiany spowodowane reorganizacją zakładu pracy nie miały wpływu na wzrost potrzeby w zakresie doskonalenia, potwierdziło to 76% pracujących mieszkańców powiatu nowosolskiego.

Jak wynika z analizy materiału badawczego, czynniki podjęcia udziału w doskonaleniu zawodowym są koherentne z rezultatami, jakie ma w przyszłości odnieść jednostka na lokalnym rynku pracy. Daje to obraz pracownika powiatu nowosolskiego zatrudnionego w zakładzie pracy liczącym od 10 do 40 osób, najczęściej zatrudnionego na umowę na czas nieokreślony (47,1%) lub na umowę na czas określony powyżej 12 miesięcy (27,3%), który podejmuje doskonalenie zawodowe. Tendencja ta nie odbiega od ogólnopolskich wzorców, spójna jest z dążeniem pracowników do poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa. Uzyskane wyniki przeprowadzonych badań wykazały związek pomiędzy rodzajem zawartej umowy o pracę a potrzebą podejmowania doskonalenia zawodowego.

Żyjemy na początku wieku, który wyznacza nowe ścieżki rozwoju zawodowego i osiągania kariery zawodowej.

Kariera zawodowa to już nie kolejne stopnie awansu zawodowego, lecz zestaw kompetencji i umiejętności, które tworzą otwartą i gotową do zaakceptowania nowej rzeczywistości osobowość zawodową jednostki. Doskonaleniu zawodowemu przypada w tej zmieniającej się rzeczywistości szczególna rola. Jeszcze do niedawna kariera zawodowa była indywidualnym osiągnięciem, miarą sukcesu, dawała poczucie stabilizacji i była linearna. W obecnej rzeczywistości bywa w dużym stopniu nieprze-

widzialna, dzieli życie jednostki na odcinki biografii zawodowej, wyznaczone przez czynniki zewnętrzne niezależne od jednostki, ale mające wpływ na zarządzanie sobą w przestrzeni zawodowej.

Doskonalenie zawodowe, jako element budowania kariery zawodowej, ma dać jednostce poczucie gotowości i odwagę do podejmowania ryzyka, rozwijania siebie jako człowieka i podmiotu procesu pracy, aby kreatywność poparta kompetencjami zawodowymi była drogą do sukcesu zawodowego.

Bibliografia

- Górniak J. (red.) (2015), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa–Kraków.
- Jeruszka U. (2006), *Kwalifikacje zawodowe. Podglądy teoretyczne a rzeczywistość*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Karney J.E. (2007), *Psychopedagogika pracy*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa.
- Komisja Europejska (1997), *Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia, Nauczanie i uczenie się: na drodze do uczącego się społeczeństwa*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Warszawa.
- Nowacki T.W. (2004), *Leksykon pedagogiki pracy*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom.
- Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli (2013), *Badanie popytu na pracę w powiecie nowosolskim*, Ośrodek Badań Społecznych „INDEKS”, Poznań.

Determinanty w procesie doskonalenia zawodowego osób pracujących i ich wpływ na karierę zawodową w świetle badań własnych

Streszczenie: Artykuł nakreśla motywy podejmowania doskonalenia zawodowego i jego wpływ na kształtowanie kariery zawodowej osób pracujących z powiatu nowosolskiego. Przedstawia problemy pracowników w budowaniu ścieżki kariery zawodowej w środowisku lokalnym, poprzez nabywanie nowych, uzupełnianie lub podwyższanie swoich kwalifikacji i umiejętności zawodowych poprzez kursy i szkolenia podejmowane z własnej inicjatywy.

Słowa kluczowe: doskonalenie zawodowe, kompetencje zawodowe, kariera zawodowa.

Factors determining working people's participation in professional development and their impact on professional career in the light of the author's own research

Abstract: The article outlines the motives of undertaking professional development and its impact on shaping the professional career of people working in Nowa Sól County. It presents the problems of employees in building their professional career path in the local environment, by acquiring, completing or improving their qualifications and professional skills through courses and trainings undertaken on their own initiative.

Keywords: professional improvement, professional competences, professional career.