

**Daniel Kukla**

Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

## **Współczesne społeczeństwo w kontekście kreowania rynku pracy**

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, młode pokolenia, edukacja, społeczeństwo, globalizacja, kariera

**Key words:** labour market, the young generation, education, society, globalization

### **Wprowadzenie**

Znaczną uwagę zaczyna się obecnie zwracać na ukształtowanie odpowiednich umiejętności, kompetencji oraz nabycie właściwej wiedzy – triday, która warunkuje profesjonalizm w wykonywaniu czynności zawodowych. Wykształcenie jest towarem na rynku pracy, a edukacja jest uznana za główną siłę sprawczą społecznego i gospodarczego rozwoju. Potrzeba rozwoju potencjału ludzkiego może następować w procesie edukacji ustawicznej, warunkującej dopasowanie się do permanentnie zmieniającego się rynku pracy. Zdobyte wykształcenie nie wystarczy nam na całe życie, niezbędna jest promocja korzyści wynikających z posiadania wysokich i aktualnych kwalifikacji<sup>1</sup> oraz odpowiednich kompetencji do wykonywania określonego zawodu, pracy. Aby nadążyć za przemianami, trzeba się nieustannie uczyć i to przez całe, również dorosłe życie. To właśnie jest cechą współczesnej edukacji, która w XXI w. musi być globalną edukacją<sup>2</sup>. Odniesienie do tego znajdujemy w Raporcie Federico Mayora „Przyszłość świata”, w którym czytamy: „wiele wyzwań zaciąży na przyszłości edukacji w najbliższych dwudziestu latach. Pierwsze wyzwanie to dyspozycyjność i ustawiczne aktualizowanie kompetencji (...)”<sup>3</sup>. Obecnie rynek pracy docenia przede wszystkim

---

<sup>1</sup> Por. A. Matysiak, *Kształcenie ustawiczne w Polsce. Korzyści i bariery rozwoju*, Niebieskie Księgi, 2003, nr 8, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2003, s. 56.

<sup>2</sup> J.E. Karney, *Podstawy psychologii i pedagogiki pracy*, Wyd. WSH, Pułtusk 2004, s. 251.

<sup>3</sup> F. Mayor, *Przyszłość świata*, Wyd. Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001, s. 380.

elastyczność, kreatywność i szybkość przestawiania się na nowy styl działania. Świat jest nieprzewidywalny i postrzegany jest jako świat wielorakich kryzysów: tradycyjnych systemów kontroli i władzy, pracy i niekontrolowanego wzrostu bezrobocia, życia społecznego i rodziny, zagubienia i utraty poczucia tożsamości<sup>4</sup>. Współczesny człowiek musi nauczyć się żyć ciągle wędrując.

Tempo życia jest coraz szybsze, co prowadzi do dezaktualizacji wiedzy, dlatego system edukacji musi niejako przygotować się do radzenia sobie w zmieniającej się rzeczywistości, do minimalizacji poczucia niepewności, jak to doskonale ujęła Margaret Mead: „Powstaje kultura, w której dorośli, jak i dzieci czują się zagubieni. Dzieci – ponieważ – nie są pewne czy istnieją jeszcze gdzieś na świecie dorośli, od których mogliby się dowiedzieć, co powinni dalej robić w życiu”<sup>5</sup>.

## Współczesne społeczeństwo – nowy kontekst dla kreowania rynku pracy<sup>6</sup>

Edukacja i to, co jesteśmy w stanie z niej wynieść, są ważnym czynnikiem budowania fundamentów pod postęp, jaki się dokonuje w społeczeństwie. Dynamiczny rozwój, nieustanne doskonalenie się społeczeństw i jednostek sprawia, że coraz większego znaczenia nabiera takie pojęcie, jak – społeczeństwo przedsiębiorcze – w którym innowacja i przedsiębiorczość jest czymś normalnym, stałym i ciągłym<sup>7</sup>. W owym społeczeństwie „jednostki stoją przed ogromnymi wyzwaniem, m.in. potrzebą nieustannego uczenia się, uczenia się niektórych rzeczy zupełnie na nowo”<sup>8</sup>. Życie w czasach „instant”, dynamika zmian sprawia, że współczesny młody człowiek musi być przygotowany na to, że aktualnie i w przyszłości będzie się od niego często wymagało podejmowania szybkich decyzji. Decyzje te są tym trudniejsze, iż żyjemy w czasie niepewności podyktowanej dynamiką zmian, natłoku informacyjnego. Wielość informacji do jakich każdy ma dostęp niemalże w każdym momencie to z jednej strony wielkie ułatwienie, lecz z drugiej chaos informacyjny wspomagany czasami popkultury, rozwojem mediów masowych, co sprawia, że młodzi ludzie mogą pogubić się

<sup>4</sup> E. Jańczak-Obst, *Inteligencja emocjonalna doradcy*, [w:] *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, red. B. Wojtasik, A. Kargulowa, Wyd. DSWE TWP, Warszawa 2003 s. 189–202.

<sup>5</sup> M. Mead, *Kultura i tożsamość. Studium dystansu międzypokoleniowego*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 121.

<sup>6</sup> Poruszane kwestie autor poddawał już analizie we wcześniejszych publikacjach m.in.: *Absolwent na rynku pracy – między oczekiwaniami a wyzwaniami; W kręgu personalizmu na rynku pracy – młode pokolenie*. Tu, wykorzystując pewne fragmenty ww. opracowań autor dokonuje wzbogaceń i pogłębienia analizy.

<sup>7</sup> Por. szerzej: P. Drucker, *Myśli przewodnie Druckera*, przeł. A. Doroba, Wyd. MT Biznes, Warszawa 2002, s. 475.

<sup>8</sup> *Ibidem*, s. 478.

w tym, jaki jest sens informacji, które z nich są wartościowe i znaczące. W takich czasach trudno zachować swoją tożsamość, nie ulec modzie, która nie zawsze jest zgodna z naszymi głęboko zakorzenionymi wartościami, dążeniami. „Społeczeństwo wiedzy w nieunikniony sposób staje się bardziej konkurencyjne niż kiedykolwiek społeczeństwo znane z przeszłości. Dzieje się tak z prostego powodu: wiedza jest powszechnie dostępna, nie ma usprawiedliwienia dla niekompetencji i nieskuteczności. Nie będzie już krajów „biednych”, będą tylko zacofane i niedouczzone (...), to samo będzie też prawdziwe w odniesieniu do każdego człowieka z osobna (różnica czasów – dawniej dziedziczyliśmy status społeczny, teraz go zyskujemy)”<sup>9</sup>.

Powyższe słowa Petera Druckera wyznaczają obraz współczesności. Współczesności, do której aktualni młodzi, przyszli pracownicy muszą się przygotować. Aktualne czasy, swoista współczesność, oprócz tego, że charakteryzuje się wzrostem znaczenia wiedzy oraz przedsiębiorczości (wynikającego między innymi z postępu technologicznego, powstania społeczeństwa informacyjnego), charakteryzuje się również wieloma innymi specyficznymi cechami, takimi jak: pośpiech życia, zanik tożsamości, chaos informacyjny itd.

Następują przemiany istoty pracy ludzkiej, gdzie praca nabiera nowej, innej wartości dla młodych pokoleń. Z jednej strony wynika to ze zmian pokoleniowych, a co za tym idzie mentalnościowych współczesnych pokoleń. Z drugiej są to zmiany podyktowane oczekiwaniami, jakie wobec współczesnych pracowników stawia społeczeństwo wiedzy<sup>10</sup>, jak również przemianami społeczno-gospodarczymi. Jak zauważył Federicko Mayor: „praca nie przynosi już ludziom zbawienia”. Świat pracy te nieprzystosowane jednostki, które nie umieją odnaleźć się w zmianach, jakie zaszły na gruncie pracy zawodowej człowieka po prostu odrzuca, wyklucza. Tylko człowiek silny jest sobie w stanie poradzić, ale jest to efekt naszej wspólnej polityki i sytuacja, do której doprowadził człowiek. Praca zaczyna przybierać aspekt „darwinistyczny”.

Aktualnie praca to wyznacznik prestiżu, możliwość zapewnienia sobie określonego statusu materialnego (co w czasach konsumpcjonizmu wydaje się dla wielu niezwykle ważne). Dla młodych pokoleń coraz ważniejsza staje się także możliwość rozwoju osobistego i zawodowego. „Przed edukacją staje wyzwa-

---

<sup>9</sup> Ibidem, s. 453; O nadchodzącym „społeczeństwie wiedzy” i wiedzy jako bogactwie jednostki sygnalizuje Z. Bauman, *On the Shaky Prospects of Meritocracy*, „Social Europe Journal” – dostęp: <http://www.social-europe.eu/2011/03/on-the-shaky-prospects-of-meritocracy/> (stan na dzień 27.07.2014).

<sup>10</sup> Szerzej na temat: K. Wenta, *Sens pracy w społeczeństwie wiedzy*, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wyd. UKW, Bydgoszcz 2008, s. 37–43.

nie związane z przemianami istoty pracy ludzkiej. Sens owych przemian polega – według M. Strykowskiej – na tym, iż:

- coraz większy nacisk kładzie się na pracę elastyczną, pozwalającą na szybkie reagowanie,
- zmieniają się istotne sposoby komunikowania się ludzi ze sobą, a niektóre z nich (np. za pośrednictwem komputera) są pozbawione zarówno emocji, jak też wskaźników niewerbalnych,
- praca w coraz większym stopniu opiera się na kooperacji i współpracy,
- podejście do pracy staje się bardziej płynne (np. płynne godziny pracy, praca podzielona, praca w niepełnym wymiarze),
- coraz ważniejsze staje się dążenie jednostek do zwiększania satysfakcji z pracy poprzez zmianę jej treści,
- zmniejsza się systematycznie liczba zatrudnionych posiadających status stałego pracownika, zwiększa zaś odsetek tych, którzy są zatrudnieni w niepełnym wymiarze,
- kończy się epoka tzw. karier liniowych rozpoczynających się zdobyciem wykształcenia, zatrudnieniem, stopniowym awansowaniem do emerytury<sup>11</sup>.

Najważniejszych przyczyn zachodzących zmian oraz obecnej sytuacji na rynku pracy należy upatrywać w:

1. Potrzebie innowacyjności<sup>12</sup>. Natychmiastowe dopasowanie, zorientowanie proinnowacyjne – tego oczekuje się na rynku pracy, zarówno od pracownika, jak i od pracodawcy, organizacji. To konsument stał się najważniejszy i jego potrzeby. Dla rynku pracy, dla organizacji oznacza to częste zmiany w procesie produkcji, a najcenniejszym „towarem” jest wiedza i zasoby ludzkie (kapitał intelektualny). Stąd też bardzo szybki rozwój *outsourcingu*, nastawienie na zautomatyzowanie i spłaszczenie organizacji. To kompetencje pracownika są najbardziej cenione i ich stosunek do zdobywania nowej wiedzy i umiejętności (tzw. *knowledge class*).

2. Zmianie przebiegu kariery zawodowej. Rynek pracy, jego mechanizmy, w tym poziom zatrudnienia, w dużym stopniu uwarunkowany jest wydłużającym się okresem aktywności zawodowej (w Polsce jest to obecnie 67 lat), jak i długością okresu funkcjonowania przedsiębiorstw.

---

<sup>11</sup> M. Strykowska, *Globalizacja a kariery zawodowe*, [w:] *Spoleczne problemy globalizacji*, red. Z. Blok, Wyd. Naukowe UAM, Poznań 2001, cyt. za: A. Bogaj, *Szkoła w społeczeństwie obywatelskim*, [w:] *Szkoła a rynek pracy*, red. A. Bogaj, S.M. Kwiatkowski, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 27.

<sup>12</sup> Szerzej por. W. Kwiatkowska, *Zmiany strukturalne na rynku pracy w Polsce*, Wyd. UŁ, Łódź 2007; T. Budnikowski, *Niemiecki rynek pracy w epoce przemian strukturalnych i ustrojowych*, Instytut Zachodni, Poznań 1993; Z. Kaźmierczak, *Rynek pracy w państwach wysoko rozwiniętych. Analiza porównawcza*, Wyd. UŁ, Łódź 1995.

Wydłużenie wieku emerytalnego, a tym samym biografii zawodowej to dla jednostki konieczność doksztalcenia się, zmiany obszaru zawodowego, specjalizacji. Trudno dziś wspinać się po szczeblach kariery zawodowej w jednej organizacji. Brak ciągłości w pracy zawodowej, często przymus lub chęć emigracji, zwiększony nacisk na mobilność zawodową – wszystkie te elementy zmuszają jednostkę do ciągłego dostosowywania się do potrzeb rynku pracy. Kariera zawodowa ma obecnie charakter indywidualny, wyjątkowy, uzależniony od wyborów, jakich dokonuje jednostka na przestrzeni swojego życia. Obejmuje nie tylko sprawy zawodowe, ale również problemy integracji ról zawodowych z innymi w rodzinie, społeczności czy też modelami spędzania czasu wolnego<sup>13</sup>. Kariera jest obecnie „ciągłem zdarzeń, wyborów, aktywności jednostki w jej biografii, obejmującym całościowy proces rozwoju, zarówno dorastania do wyboru zawodu, przygotowanie do niego, szukanie zatrudnienia, dochodzenie do mistrzostwa, podejmowanie się coraz bardziej odpowiedzialnych zadań, jak i rozwój osobisty jednostki w wymiarze duchowym, emocjonalnym, intelektualnym i fizycznym”<sup>14</sup>. Często wyraża osobiste i naturalne pragnienia każdego człowieka dążącego do tego, aby osiągnąć określone cele oraz zająć określone miejsce w społeczeństwie. Coraz częściej to nie kariera jest elementem życia jednostki, ale życie elementem kariery. Kariera wypełnia je, wyznacza kierunek rozwoju, a często także standard życia. System wartości obecnie ulega ewolucji i to właśnie kariera zawodowa zajmuje w nim wysoką pozycję<sup>15</sup>. Planowanie kariery zawodowej nabiera szczególnego znaczenia w obecnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, która stawia przed jednostką często nowe, niezrozumiałe wyzwania.

3. Ujemnym przyroście naturalnym. Czynniki demograficzne, szczególnie starzejące się społeczeństwo (zgodnie z prognozami GUS liczba osób w wieku 65+ zwiększy się z 5,1 mln w 2010 r. (13% populacji) do 8,35 mln w roku 2035 (23% populacji)), obniżenie liczby osób w wieku produkcyjnym z 25,9 mln ludzi w 2010 r. do 21,8 mln w roku 2035<sup>16</sup> (w przypadku Polski, kraju o względnie niskim poziomie rozwoju gospodarczego, takie zasoby stanowią kluczową rezerwę

---

<sup>13</sup> Szerzej: M. Kucharski, *Koncepcja flexicurity a elastyczne formy zatrudnienia na polskim rynku pracy*, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa 2012; S. Borkowska, *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Wyd. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2005.

<sup>14</sup> Z. Wiatrowski, *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Wyd. ITE-PIB, Radom 2009, s. 63.

<sup>15</sup> Por. E. Krause, *Znaczenie procesu planowania kariery zawodowej w „wieku studiów”*, „Szkoła – Zawód – Praca” 2010, nr 1, s. 104; Szerzej: B. Wojtasik, *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, 2003, numer specjalny; A. Cybał-Michalska, *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2013.

<sup>16</sup> Prognoza ludności na lata 2008–2035, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009, s. 78 (tabela 14).

wzrostu gospodarczego. Pozwalają one m.in. na zniwelowanie braków w wydajności pracy czy w dostępie do kapitału. Ograniczenie zasobów pracy będzie wywierać presję płacową na rynku pracy, co wymusi potrzebę zmian w strukturze polskiej gospodarki. Zwiększy ono znaczenie innowacyjności oraz zapotrzebowanie na kapitał i inwestycje<sup>17</sup>), niski wskaźnik dzietności rzutuje bezdyskusyjnie na niekorzystny stosunek osób pracujących zawodowo do osób niepracujących. Niedobór siły roboczej rzutuje bezpośrednio na funkcjonowanie rynków pracy. Pomimo otwarcia rynków pracy w Europie dla obcokrajowców, wielu pracodawców ma trudności z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników<sup>18</sup>.

4. Globalizacji. Postępująca globalizacja sprzyja przede wszystkim jednostkom, które na globalnym rynku pracy poszukują ofert i warunków dla siebie najkorzystniejszych. Z drugiej strony firmy mają dostęp do najefektywniejszych pracowników niemalże z całego świata. Globalna konkurencja to trend nie tylko dotyczący produktów, ale i rynku pracy. „W warunkach postępującej globalizacji coraz trudniej utrzymywać równowagę na poszczególnych krajowych rynkach pracy. Wzrastające bezrobocie wywołuje potrzebę inwestycji w kapitał ludzki oraz stałego dopływu kapitału finansowego na inwestycje produkcyjne, zapewniające wzrost produktywności pracy, jakości wytwarzanych produktów, wdrażanie do produkcji nowoczesnych technologii i nowych wyrobów”<sup>19</sup>, a tym samym podaż pracy musi być obecnie rozpatrywana w ujęciu globalnym, a nie krajowym.

Żeby nadążyć za rozwojem społeczno-technologicznym trzeba się nieustannie uczyć. Należy „uczyć się, aby działać”. W ten sposób można przygotować się do skutecznego działania opartego na takich kompetencjach, jak: komunikatywność, autonomiczność, odporność na stres, umiejętność racjonalnego podejmowania decyzji. Należy również „uczyć się, aby być”. Rozwój (zarówno w formie kształcenia formalnego, jak i pozaformalnego) oznacza bowiem także pełny rozkwit człowieka i dążenie do doskonałości m.in. w życiu zawodowym. To edukacja, jej jakość oraz dopasowanie do wymagań rynku pracy, w dużym stopniu jest odpowiedzialna za losy zawodowe młodych. Gospodarka wolnorynkowa nie tylko pochłania określone zawody, jest niejako kreatorem nowych profesji. To

<sup>17</sup> Raport *Starzejące się społeczeństwo jako wyzwanie ekonomiczne dla europejskich gospodarek*, [http://www.psse.waw.pl/UserFiles/plonsk/File/Raport\\_Starzejace\\_Sie\\_Spoleczenstwo\\_Jako\\_Wyzwanie\\_Ekonomiczne\\_Dla\\_Europejskich\\_Gospodarek.pdf](http://www.psse.waw.pl/UserFiles/plonsk/File/Raport_Starzejace_Sie_Spoleczenstwo_Jako_Wyzwanie_Ekonomiczne_Dla_Europejskich_Gospodarek.pdf) (stan na dzień 31.07.2014).

<sup>18</sup> Szerzej o demografii i jej wpływie na rynek pracy w pozycjach: R. Horodeński, C. Sadowska-Snarska (red.), *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku: aspekty makroekonomiczne i regionalne*, Wyd. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok–Warszawa 2009.

<sup>19</sup> Cyt. M. Księżyk, *Globalizacja a rynek pracy z uwzględnieniem Polski*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2005, nr 6, s. 290–291; Szerzej: J. Stiglitz, *Globalizacja*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2004.



ona wyznacza zapotrzebowanie rynku pracy, to wybrany przez jednostkę zawód może, ale nie musi być w danym momencie potrzebny. Jak zauważył Waldemar Furmanek, obecny rynek pracy premiuje wykształcenie, daje szansę osobom zdolnym, pracowitym, twórczym, chcącym zdobywać wiedzę i rozwijać swoje umiejętności<sup>20</sup>, co implikuje nowe wyzwania i oczekiwania na rynku edukacyjnym. Obecnie wykształcenie, posiadanie rozległych umiejętności zawodowych nie mogą gwarantować jednostce sukcesu na rynku pracy. Jak jednak podkreśla Zbyszko Melosik: „(...) o miejscu człowieka w społeczeństwie, o jego społeczno-zawodowym statusie decyduje wykształcenie, a w szczególności edukacja uniwersytecka, to wydaje się oczywiste, stanowi ona najprostszą i najszybszą drogę do najlepszych miejsc na rynku pracy, najlepiej płatnych i prestiżowych stanowisk, że jest głównym czynnikiem ruchliwości społecznej”<sup>21</sup>. W Raporcie o stanie edukacji 2013, czytamy natomiast: „przy rosnącym upowszechnieniu wykształcenia na poziomie wyższym coraz większe znaczenie dla utrzymania pozycji na rynku pracy odgrywać będzie podnoszenie kwalifikacji oraz zdobywanie nowych kompetencji – uczenie się przez całe życie”<sup>22</sup>. „(...) już nie system edukacji wymusza kierunki i drogi rozwoju jednostki, lecz ona sama, w zależności od swoich preferencji, stanów, sytuacji i innych subiektywnych uwarunkowań, staje wobec konieczności skorzystania z określonych możliwości poszczególnych elementów układu”<sup>23</sup>. Rynek pracy „żąda” systematycznego podnoszenia kwalifikacji i aktualizacji wiedzy.

Wkroczyliśmy w erę społeczeństwa informatycznego, którego środowisko życia jest w dużym stopniu zautomatyzowane i ciągle podlega kolejnym unowocześnieniom. Odkrycia, wynalazki, nowe systemy wartości wpływają na jakość naszej egzystencji. Postęp naukowo-techniczny wywołuje zmiany we wszystkich sferach życia. Przeobrażeniu ulegają nasze postawy, styl życia oraz przebieg kariery zawodowej<sup>24</sup>.

## Podsumowanie

Reasumując, przed współczesną edukacją staje wiele różnych wyzwań. Jej rolą jest przygotowywanie młodego człowieka, współczesnego społeczeństwa do życia i funkcjonowania w nowych/przyszłych warunkach społeczno-gospo-

---

<sup>20</sup> Por. W. Furmanek, *Rynek pracy w zmieniającej się rzeczywistości*, [w:] *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych. Wyzwania – szanse – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wyd. UKW, Bydgoszcz 2007, s. 69.

<sup>21</sup> A. Cybał-Michalska, *Młodzież akademicka...*, s. 21.

<sup>22</sup> Raport o stanie edukacji 2013. *Liczą się nauczyciele*, Wyd. IBE, Warszawa 2014, s. 11.

<sup>23</sup> Z. Wołk, *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Wyd. ITE-PIB, Radom 2009, s. 161.

<sup>24</sup> J. Fitoussi, *Czas nowych nierówności*, przeł. S. Amsterdamski, Wyd. Znak, Kraków 2000, s. 22.

darczo-kulturowych (w tym także do podejmowania w przyszłości różnych ról, m.in. zawodowych). Edukacja powinna zatem szybko i dynamicznie reagować na zmiany, jakie zachodzą w jej otoczeniu, dostosowując swoją ofertę do potrzeb i wymagań uczniów, kreując i niejako wytyczając owe potrzeby. Rolą młodzieży powinno być również przygotowanie do zaplanowania swojej przyszłości edukacyjno-zawodowej. Przygotowanie do trafnego wyboru zawodu (jak również dalszego kształcenia), ukształtowanie gotowego do dalszej nauki, świadomego siebie (swojego potencjału oraz swoich ograniczeń) przyszłego pracownika, obywatela. Edukacja jest bowiem swoistym łącznikiem pomiędzy rynkiem pracy a potrzebami jednostki.

## Bibliografia

1. Bauman Z., *On the Shaky Prospects of Meritocracy*, „Social Europe Journal” – dostęp: <http://www.social-europe.eu/2011/03/on-the-shaky-prospects-of-meritocracy/> (stan na dzień 27.07.2014).
2. Bogaj A., *Szkoła w społeczeństwie obywatelskim*, [w:] *Szkoła a rynek pracy*, red. A. Bogaj, S.M. Kwiatkowski, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006.
3. Borkowska S., *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Wyd. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2005.
4. Budnikowski T., *Niemiecki rynek pracy w epoce przemian strukturalnych i ustrojowych*, Instytut Zachodni, Poznań 1993.
5. Cybał-Michalska A., *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2013.
6. Drucker P., *Myśli przewodnie Druckera*, przeł. A. Doroba, Wyd. MT Biznes, Warszawa 2002.
7. Fitoussi J., *Czas nowych nierówności*, przeł. S. Amsterdamski, Wyd. Znak, Kraków 2000.
8. Furmanek W., *Rynek pracy w zmieniającej się rzeczywistości*, [w:] *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych. Wyzwania – szanse – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wyd. UKW, Bydgoszcz 2007.
9. Horodeński R., Sadowska-Snarska C. (red.), *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku: aspekty makroekonomiczne i regionalne*, Wyd. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok–Warszawa 2009.
10. Jańczak-Obst E., *Inteligencja emocjonalna doradcy*, [w:] *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, red. B. Wojtasik, A. Kargulowa, Wyd. DSWE TWP, Warszawa 2003.
11. Karney J.E., *Podstawy psychologii i pedagogiki pracy*, Wyd. WSH, Pułtusk 2004.



12. Kaźmierczak Z., *Rynek pracy w państwach wysoko rozwiniętych. Analiza porównawcza*, Wyd. UŁ, Łódź 1995.
13. Krause E., *Znaczenie procesu planowania kariery zawodowej w „wieku studiów”*, „Szkoła – Zawód – Praca” 2010, nr 1.
14. Księżyk M., *Globalizacja a rynek pracy z uwzględnieniem Polski*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2005, nr 6.
15. Kucharski M., *Koncepcja flexicurity a elastyczne formy zatrudnienia na polskim rynku pracy*, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa 2012.
16. Kwiatkowska W., *Zmiany strukturalne na rynku pracy w Polsce*, Wyd. UŁ, Łódź 2007.
17. Matysiak A., *Kształcenie ustawiczne w Polsce. Korzyści i bariery rozwoju*, Niebieskie Księgi nr 8, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2003.
18. Mayor F., *Przyszłość świata*, Wyd. Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych, Warszawa 2001.
19. Mead M., *Kultura i tożsamość. Studium dystansu międzypokoleniowego*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2000.
20. *Prognoza ludności na lata 2008–2035*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009.
21. *Raport o stanie edukacji 2013. Liczą się nauczyciele*, Wyd. IBE, Warszawa 2014.
22. *Raport Starzejące się społeczeństwo jako wyzwanie ekonomiczne dla europejskich gospodarek*, [http://www.psse.waw.pl/UserFiles/plonsk/File/Raport\\_Starzejace\\_Sie\\_Spoleczenstwo\\_Jako\\_Wyzwanie\\_Ekonomiczne\\_Dla\\_Europejskich\\_Gospodarek.pdf](http://www.psse.waw.pl/UserFiles/plonsk/File/Raport_Starzejace_Sie_Spoleczenstwo_Jako_Wyzwanie_Ekonomiczne_Dla_Europejskich_Gospodarek.pdf) (stan na dzień 31.07.2014).
23. Stiglitz J., *Globalizacja*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2004.
24. Strykowska M., *Globalizacja a kariery zawodowe*, [w:] *Społeczne problemy globalizacji*, red. Z. Blok, Wyd. Naukowe UAM, Poznań 2001.
25. Wenta K., *Sens pracy w społeczeństwie wiedzy*, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wyd. UKW, Bydgoszcz 2008.
26. Wiatrowski Z., *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Wyd. ITE-PIB, Radom 2009.
27. Wojtasik B., *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Terazniejszość – Człowiek – Edukacja” 2003, numer specjalny.
28. Wołek Z., *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Wyd. ITE-PIB, Radom 2009.

### **Streszczenie**

Zmieniający się wciąż rynek pracy wymusza stałe doskonalenie się, najlepiej w różnych dziedzinach jednocześnie. Wymaga elastyczności, mobilności i kreatywności. Jednostka musi się z tym pogodzić i starać się sprostać wymaganiom dzisiejszych pracodawców. Postęp naukowo-techniczny wywołuje zmiany we wszystkich sferach życia. Przeobrażeniu ulegają nasze postawy, styl życia oraz przebieg kariery zawodowej. Współczesne społeczeństwo jest zarazem kreatorem rynku, który wymusza określone postawy i zachowania jednocześnie. W opracowaniu dokonano przedstawienia kształtowania się społeczeństwa o określonej „jakości” w kontekście wymagań i oczekiwań rynku pracy.

### **Modern society in the context of the creation of the labour market**

#### **Summary**

The ever-changing labour market forces consistent improvement, preferably in different areas at the same time. It requires flexibility, mobility and creativity. The unit has to deal with it and try to meet the demands of today's employers. Scientific and technological progress causes changes in all spheres of life. Our attitudes, lifestyle and career paths undergo transformation. Modern society is also the creator of the market, which forces certain attitudes and behaviour. The study presents the evolution of society at a certain "quality" in the context of the requirements and expectations of the labour market.