

**Renata Tomaszewska-Lipiec**

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

## **KARIERA – ZDEPRECJONOWANA WARTOŚĆ NOWEGO POKOLENIA?**

### **Streszczenie**

Współczesne kariery zawodowe charakteryzują się dynamicznością, złożonością i różnorodnością ścieżek swojego przebiegu, na które jednostka zazwyczaj nie ma żadnego wpływu. Mimo to, właśnie jednostce przypisuje się odpowiedzialność za ich planowanie i rozwój, czyli za tzw. „zarządzanie” nimi. W nawiązaniu do zagadnienia wieloaspektowości karier zawodowych, determinowanych zarówno przez czynniki wewnętrzne, jak i strukturalne, w artykule refleksji poddano brak społecznej orientacji na karierę, który identyfikowany jest wśród przedstawicieli pokolenia Y oraz NEET.

**Słowa kluczowe:** kariera, rynek pracy, konsumpcjonizm, odpowiedzialność, pokolenie Neet, pokolenie Y.

### **CAREER – A DEPRECIATED VALUE OF THE NEW GENERATION?**

#### **Abstract**

Contemporary professional careers are characterized by being dynamic, complex and taking different courses, over which the individual usually has no influence at all. In spite of that, it is the individual that is being perceived as responsible for their planning and development, that is for their “management”. In reference to the issues of the multi-dimensional character of professional careers, determined by both internal and structural factors, this article considers the lack of social orientation towards career, which is to be observed among the representatives of the Y and NEET generations.

**Key words:** labour, career, consumerism, responsibility, Neet generation, Y generation.

## **Wprowadzenie**

Jedną z właściwości charakteryzujących współczesne kariery zawodowe jest przypisanie jednostkom odpowiedzialności za ich przebieg. W nawiązaniu do tego zagadnienia, w prezentowanym artykule analizie poddano brak orientacji na karierę identyfikowany wśród przedstawicieli pokolenia Y i NEET. Biorąc pod uwagę wieloaspektowość współczesnych karier oraz wewnętrzne determinanty wpływające na ich rozwój, Autorka poszukiwała odpowiedzi na pytanie, czy dla przedstawicieli tych pokoleń kariera pozostaje znaczącą wartością? Poniższe rozważania oparto na metodzie krytycznej analizy literatury, analizie dokumentów formalnoprawnych oraz raportów i źródeł statystycznych.

## Wielokontekstowość kariery zawodowej

Rozpoczynając rozważania poświęcone problematyce karier zawodowych punktem wyjścia uczynić można etymologię tego pojęcia. Sięga ono języka francuskiego z połowy wieku XVI, w którym termin *carrière* rozumiany był jako tor wyścigowy. W ujęciu anglojęzycznym słowo *career* przypisywano takie znaczenia jak: kurs lub ciągły postęp; przejście; prędkość; droga lub ścieżka, którą ktoś przechodzi oraz pole dla podążania za nieprzerwanymi, następującymi po sobie osiągnięciami. To interesujące słowo *career* rozumiane było również jako: swobodne i gwałtowne poruszanie się bez zastanowienia; bieganie, pędzenie, gnanie z najwyższą prędkością, bez namysłu, nierozważnie, zmieniając kierunki lub miotając się<sup>1</sup>.

W odniesieniu do przytoczonych znaczeń, imponująca wydaje się być ewolucja, jaka zaszła w rozumieniu tego pojęcia, a którą najpełniej wyraża, tak bardzo podkreślana współcześnie, konieczność *zarządzania karierą*, czyli planowania, rozwijania i monitorowania jej przebiegu w perspektywie całościowej. Odpowiedzialność za wskazane procesy przypisuje się jednostce.

Ewolucja w podejściu do problematyki kariery zapoczątkowana została okresem rewolucji industrialnej. To wówczas, po raz pierwszy, pojawiła się możliwość samodzielnego wyboru drogi zawodowej i doskonalenia się w jej ramach. W 1803 r. w oxfordzkim słowniku języka angielskiego zamieszczono następującą jej definicję: „indywidualny bieg zdarzeń lub postęp na przestrzeni życia (lub w pewnej znaczącej części życia); praca zawodowa, w której wykorzystuje się możliwości do realizacji osiągnięć”<sup>2</sup>. Definicja ta stanowi pierwsze zarejestrowane użycie terminu „kariera” w takim właśnie znaczeniu; a odniesione wówczas do kariery dyplomatycznej.

Obecnie pojęcie to jest rozumiane na kilkadziesiąt, jeśli nie na kilkaset sposobów. Prościej jest podjąć próbę oddania jego istoty poprzez metaforę „ruchu”, gdyż słowo to symbolizuje aspekt przemieszczania się oraz metaforę „procesu”, gdyż wyraża postęp i wzrost<sup>3</sup>, niż poprzez przytaczanie rozmaitych definicji. Jak słusznie zauważa bowiem D.T. Hall, cierpi ono z powodu nadwyrżki znaczeń, wzbudzając imponującą liczbę interpretacji. Przytoczony autor proponował ich skategoryzowanie do kilku następujących:

- *kariery rozumianej jako rozwój*, a dokładniej jako kolejne etapy postępu w hierarchii związanej z pracą w trakcie całego życia jednostki; mobilność w pionie po drabinie hierarchii organizacyjnej; sekwencję awansów i innych przejść, np. bocznych przenosin na bardziej odpowiedzialne stanowiska czy przenosin do „lepszycy” organizacji i na „lepsze” stanowiska. Ten sposób rozumienia kariery, oparty na zasadzie „w górę jest dobrze, w dół – źle”, dominuje jeszcze w myśleniu ludzi;
- *kariery rozumianej jako zawód*: podejście to jest mniej popularne i bardziej problematyczne ze względu na to, iż niektóre zawody posiadają wyraźny wzór systematycznego

<sup>1</sup> Webster's Third International Dictionary of the English language unabridged, wyd. Könemann, Nowy Jork, 1993, s. 338.; The new international Webster's comprehensive dictionary of the English language, encyclopedic edition, 2003 edition, wyd. BellaVista/Karl Müller, Köln, s. 201.

<sup>2</sup> P. Makin, C. Cooper, Ch. Cox, *Organizacje a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 49.

<sup>3</sup> N.E. Amundson, K. Inkson, *Career metaphors and their application in theory and counseling practice*, „Journal of Employment Counseling”, September 2002, Volume 39, Issue 3, s. 98-108.

rozwoju wykonującej je osoby („drabinę kariery”), a inne wręcz przeciwnie, nie prowadzą do awansu i nie można ich utożsamić z długoterminową serią powiązanych ze sobą stanowisk pracy;

- *kariery jako sekwencji zawodów w ciągu całego życia*: w tym rozumieniu jest ona interpretowana jako obiektywnie istniejący ciąg pozycji i posad zawodowych. Wszyscy ludzie, którzy pracują, realizują więc kariery, bez względu na rodzaj wykonywanego zawodu;
- *kariery jako całościowej sekwencji doświadczeń powiązanych z pracą*: według tego znaczenia odzwierciedla ona subiektywny sposób, w jaki jednostka odbiera sekwencję zawodów i posad, które tworzą jej historię zatrudnienia wraz z aspiracjami, satysfakcją, obrazem samej siebie i podejściem do pracy<sup>4</sup>.

Jak podkreśla wspomniany autor, by w pełni zrozumieć przebieg czyjegoś życia zawodowego, należy rozpatrywać zarówno karierę subiektywną, jak i obiektywną jako dwa aspekty tego samego procesu.

Wraz z wielością ujęć terminologicznych, wyróżnia się różne ścieżki przebiegu współczesnych karier. Najbardziej użyteczne wydaje się być odwołanie do klasyfikacji M. Drivera, który wyróżnił następujące typy:

- *stan gotowości*, w którym jednostka wybiera charakter zajęcia i porusza się w jego ramach w całym swoim życiu zawodowym;
- *liniowy*, w którym jednostka czyni systematyczne postępy w jakimś charakterze pracy;
- *spiralny*, w którym przesuwana jest ona z jednego zajęcia na drugie, poświęcając każdemu kilka lat;
- *przemianowy*, w którym często zmienia prace, które znacznie się od siebie różnią<sup>5</sup>.

Klasyfikacja ta nie wyczerpuje wszystkich możliwości. Jest natomiast wartościowa ze względu na to, że obrazuje przemiany, jakie zaszły w kształtowaniu karier. Pierwsze dwa ze wskazanych typów stopniowo zanikają na rzecz kolejnych ścieżek. Można zastanawiać się, który z nich – spiralny czy przemianowy jest aktualnie powszechniejszy i dominacja którego z nich w przyszłości jest bardziej prawdopodobna?

Wątpliwości nie powinno natomiast budzić stwierdzenie, iż kształtowanie kariery odbywa się w kolejnych etapach życia jednostki. Istnieje wiele koncepcji jej podziału, które różnią się liczbą faz oraz kryteriami wiekowymi. Najczęściej pisze się o: *przygotowaniu zawodowym, rozpoczęciu pracy, wczesnej karierze, środkowej, a następnie późnej karierze*. Na każdym z tych etapów jednostka jest zobowiązana do wzięcia odpowiedzialności za przebieg swojej drogi zawodowej. Należy dodać, iż do odpowiedzialności tej powinna zostać przygotowana, zwłaszcza w okresie pierwszych dwóch faz<sup>6</sup>.

Zdaniem D. Supera warunkiem przejścia do dorosłości jest osiągnięcie „dojrzałości zawodowej”, przez którą autor ten rozumie konstrukt psychospołeczny określający stopień rozwoju zawodowego podmiotu na kontinuum faz życia, począwszy od fazy rozwoju, aż po fazę schyłku. Jego miarą jest określenie stopnia gotowości jednostki do podejmowania decyzji związanych z karierą. W szerszym znaczeniu, proponowanym m.in. przez M.L. Savickasa, określeniu „dojrzałość zawodowa” przypisuje się rozumienie „zdolności przystosowawczej”, na którą

<sup>4</sup> D.T. Hall, *Careers In and Out of Organizations*, SAGE Publications 2002, s. 8-10.

<sup>5</sup> M. J. Driver, *Career concepts and career management in organizations*, [w:] C. L. Cooper (red.), *Behavioral problems in organizations*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1979, s. 79-139.

<sup>6</sup> Zob. A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, PRINT-B, Poznań 2007, s. 39.

składają się m.in.: krystalizacja tożsamości zawodowej; przejście do pełnienia dorosłych ról społecznych; łatwość eksploracji środowiska i możliwości tkwiących w karierze, a także permanentne angażowanie się w te obszary<sup>7</sup>. Spełnienie powyższych warunków nie jest łatwe, gdyż jak wskazuje K.E. Weick, świat nowych karier jest światem licznych „początków” i „przejsć” jednostek, zaś owe przejścia przez kolejne fazy naznaczone są niepewnością wynikającą zarówno ze stanu przejściowego „ani-ani”, którego doświadcza młody człowiek, jak i z ryzykiem związanym z wymaganiami społecznymi formułowanymi przez otoczenie zewnętrzne<sup>8</sup>.

Konieczność zarządzania karierą jest konsekwencją nieustannych zmian zachodzących w świecie zewnętrznym i dlatego nie może być identyfikowana wyłącznie z jej linearnym planowaniem. Proces zmian w podejściu do kariery dobrze oddaje propozycja B. Wojtasik, wskazująca na trzy główne etapy jej historycznego rozwoju:

1. Kariera linearna rozumiana jako działanie zawodowe w ramach wybranego zawodu.
2. Sekwencja ról społecznych rozumiana jako rozwój i nabywanie kompetencji.
3. Mozaika epizodów życia rozumiana jako refleksyjnie konstruowana i rekonstruowana biografia<sup>9</sup>.

Jak wskazuje przytoczona autorka, kariera jest jedną z narracji biograficznych, osobistą narracją. W świecie ciągłych zmian - w którym bywa ona poszarpana, mozaikowa, niepewna, oparta na ruchomych celach rozwoju i w którym możliwe są przeskoki lub cofnięcia poszczególnych jej faz - wskazane jest refleksyjne konstruowanie i rekonstruowanie wciąż na nowo swojej biografii<sup>10</sup>.

Tym nieustającym procesom, odbywającym się w szerszym kontekście gospodarczym oraz społeczno-kulturowym, towarzyszyć musi odpowiedzialność jednostki rozumiana zarówno jako obowiązek wynikający z konieczności odpowiadania za swoje działania i ponoszenia konsekwencji podjętych decyzji, jak i cecha postępowania świadcząca o jej dojrzałości, rozsądku i racjonalności.

## **Rynek pracy i konsumpcyjny kapitalizm jako przykładowe determinanty współczesnych karier**

Do czynników mających wpływ na kształtowanie karier należą zarówno te o charakterze wewnętrznym, jak i te o charakterze zewnętrznym/strukturalnym. Odnosząc się do tej drugiej grupy, wskazać można, iż kreowanie drogi zawodowej odbywa się w okolicznościach ukształtowanych przez kolejną rewolucję – rewolucję informacyjną, w wyniku której w życiu gospodarczym obecne są takie zjawiska, jak na przykład:

---

<sup>7</sup> A. Cymbał-Michalska, *Rozwój kariery proces inwestowania w kapitał kariery*, „Studia Edukacyjne” 2012, nr 22, s. 205-206.

<sup>8</sup> A. Cymbał-Michalska, *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Impuls, Kraków 2013, s. 22-23.

<sup>9</sup> B. Wojtasik, *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, Numer specjalny 2003, s. 343-351; B. Wojtasik, *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2011, s. 22.

<sup>10</sup> *Ibidem*, s. 22.

- *segmentacja rynku pracy*, czyli jego podział na rynek pierwotny i wtórny, a wraz z nim podział zatrudnionych na część zasadniczą, czyli trzon (pracowników wysoko wykwalifikowanych) oraz część marginesową (określaną jako pracownicy „buforowi”, którzy często wykonują tzw. „Mcprace”<sup>11</sup> – niskokwalifikowane, słabo opłacane, na niepewnych warunkach i bez większych perspektyw rozwoju);
- *pojawienie się elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy*, które charakteryzują się odchodzeniem od relacji polegającej na podporządkowaniu zatrudnionego osobie pracodawcy na rzecz jego samodzielnej i odpowiedzialnej pracy. Ludzie pracujący w ich ramach (tzw. prekariat<sup>12</sup>) zostali pozbawieni podstawowych form zabezpieczeń związanych z pracą, w tym gwarancji reprodukcji swoich umiejętności;
- *zmiana charakteru kontraktu psychologicznego*: z relacyjnego (czyli wspomnianej relacji pełnego podporządkowania zatrudnionego osobie pracodawcy) na transakcyjny (czyli na wymianę krótkoterminowego zaangażowania pracownika lub pracobiorcy w osiąganie celów organizacji na możliwość realizowania w niej indywidualnej kariery zawodowej). Wraz ze zmianą charakteru kontraktu psychologicznego, w procesie realizacji kariery, w coraz większym zakresie, występuje konieczność polegania raczej na sobie samym, niż na zatrudniającej jednostce organizacji oraz kształtowanie lojalności typu profesjonalnego w miejsce lojalności organizacyjnej<sup>13</sup>.

Podkreślić można, iż choć zmiana kontraktu psychologicznego generuje silny indywidualizm jednostki, to przebieg jej kariery nadal w znacznym stopniu uzależniony jest od organizacji, w której podejmuje ona zatrudnienie. Rozróżnia się dlatego jednostkowy i organizacyjny charakter kariery zawodowej. Z organizacyjnego punktu widzenia kształtowanie karier pracowników obejmuje określenie ich kierunków w ramach istniejącej struktury oraz wyznaczenie ścieżek rozwoju. Pracodawca, poprzez proces zarządzania ich karierą, podejmuje działania zmierzające do połączenia dróg osiągania celów organizacji, jak i celów osób ją tworzących. Z kolei kształtowanie kariery rozpatrywane z jednostkowej perspektywy oznacza pomoc jednostce w identyfikacji głównych działań, które musi podjąć, by te cele osiągnąć. Ten wymiar ma szerszy charakter i może prowadzić do wyjścia jednostki poza organizację<sup>14</sup>.

W tym kontekście warto nadmienić, iż w praktyce funkcjonowania firm wyróżnia się trzy główne podejścia do rozwoju pracowników:

- *niewidzialnej ręki*, które polega na nieingerowaniu organizacji w plany rozwojowe pracowników, zakładając, że najlepsi i najzdolniejsi i tak dadzą sobie radę;
- *poszukiwania pereł*, które polega na interesowaniu się jedynie pracownikami szczególnie uzdolnionymi, dobrze rokującymi na przyszłość, którzy wniosą duży wkład w rozwój firmy;

---

<sup>11</sup> M. Marody, A. Giza-Poleszczuk, *Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 254.

<sup>12</sup> Zob. G. Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class*, wyd.: Bloomsbury Academic 2011.

<sup>13</sup> P. Bohdziewicz, *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, 2010, nr 3-4, s. 39-42.

<sup>14</sup> A. Miś, *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Kraków 2007, s. 65 i nast.

– *planowania karier*, które polega na podejmowaniu działań zmierzających do pogodzenia potrzeb i możliwości organizacji z indywidualnymi planami rozwoju kariery osób zatrudnionych oraz opiera się na założeniu, że kariera pracownika jest urzeczywistniana przez niego samego, a praca w określonej firmie sprzyja jej realizacji wolniej lub szybciej<sup>15</sup>.

Ostatnie ze wskazanych podejść wydaje się być najbardziej optymalnym i obecnie postulowanym. W nowoczesnym zarządzaniu przyjmuje się bowiem, iż pracownik to cenny kapitał, dlatego organizacja powinna tworzyć warunki do jego rozwoju i możliwości „robienia kariery”, choć nie ma ona takiego obowiązku. Ten brak formalnego zobowiązania wynika z dwóch podstawowych kwestii. Po pierwsze, indywidualne dążenia rozwojowe w największym stopniu spoczywają bezpośrednio na samym pracowniku; a po drugie, nie każdy zatrudniony posiada predyspozycje do „robienia kariery”, zwłaszcza jeśli nie doskonalili siebie i wyników swojej pracy<sup>16</sup>.

Rozwój pracownika nie może być już zatem organizowany, a przynajmniej nie całkowicie, przez podmiot zewnętrzny – pracodawcę/pracodawców. Nie powinien on być także do niego dobrowolnie zachęcany, czy wręcz odwrotnie, obligatoryjnie przymuszany. Wydaje się, iż nastał już czas, w którym jedynym podmiotem podejmującym decyzje w tym obszarze powinna być sama jednostka. Aby tak się stało koniecznym jest przyjęcie przez nią odpowiedzialności za kreowanie i zarządzanie swoją indywidualną drogą zawodową.

Problem odpowiedzialności jest zagadnieniem niezwykle złożonym i wymaga szerszych analiz koniecznych do podjęcia w osobnym opracowaniu naukowym. Nakreślone w dalszej części artykułu uwarunkowania społeczno-kulturowe wpływające na kształtowanie i przebieg współczesnych karier, wyjaśniają po części, problemy młodych ludzi z przyjęciem odpowiedzialności za podejmowane decyzje. Do uwarunkowań tych należą m.in.:<sup>17</sup>

1. Rozwój *kapitalizmu konsumenckiego*, czyli systemu społecznego w oparciu o który w XXI w. odbywa się produkcja i dystrybucja potrzebnych jednostkom do życia dóbr i usług. U jego podstaw leży dążenie do maksymalizowania zysków i permanentnego rozwoju ekonomicznego oraz koncentrowania się jednostek na własnym interesie. Kapitalizm konsumencki, w porównaniu do kapitalizmu produkcyjnego XX w. nawołującego do rozwijania pracowitości i wstrzemięźliwości, posiłkuje się etosem infantylności odzwierciedlającego niechęć do dorastania i brania odpowiedzialności za siebie i innych.
2. Rozwój *kultury konsumpcji* będącej efektem kapitalizmu konsumenckiego, która opiera się na przekonaniu, że szczęście osiąga się przez kupowanie i posiadanie dóbr, a o wartości osoby stanowi nie to, kim jest, czy jakie posiada cechy, ale to, co ma i za ile. Najważniejszymi zasadami kierującymi zachowaniami społecznymi w kulturze konsumpcji są: obfitość i natychmiastowość gratyfikacji; realizacja celów przy minimum wysiłku; niechęć do autorefleksji i kształtowania własnego charakteru (np. podejmowanie zatrudnienia dla jak najszybszego wzbogacenia się i niechęć ugruntowania potrzebnej do pracy wiedzy) oraz

---

<sup>15</sup> K. Serafin, *Procesy w organizacji*, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa w Katowicach, Katowice 2002, s. 140-143.

<sup>16</sup> J. Penc, *Menedżer w uczącej się organizacji*, "Menedżer", Łódź 2000, s. 252-255.

<sup>17</sup> A.M. Zawadzka, *Wartości, cele i dobro. Stan w kulturze konsumpcji*, [w:] M. Zawadzka, M. Niesiołowska, D. Godlewska-Werner (red.), *Kultura Konsumpcji – wartości, cele, dobrostan. Psychologiczne aspekty zjawiska*, Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów Redakcja Liberi Libri, Warszawa 2014, s. 15-37.

zasada postępu technologicznego („im większy stopień zaawansowania technologicznego, tym lepszy świat”). Tym samym w kulturze tej umacnia się *mentalność prawego kciuka*<sup>18</sup> i przekonanie, że w życiu najlepsze są rozwiązania, które opierają się na minimalizacji kosztów i maksymalizacji zysków – im szybsze, łatwiejsze i prostsze rozwiązanie, tym lepsze. Na podobnej zasadzie dostatnie życie i bezpieczeństwo uważa się za ważniejsze od samodzielności i wolności decyzji podejmowanych przez jednostkę. W efekcie, w kulturze tej, upowszechnia się pewnego rodzaju system psychiczny kierujący zachowaniem ludzi zwany *merkantylizmem psychicznym*. Dominuje w nim przekonanie, że w relacjach społecznych człowiek powinien działać w odniesieniu do bilansu zysków zewnętrznych.

3. Rozwój zjawiska *narcyzmu kulturowego*<sup>19</sup> objawiającego się przecenianiem siebie i swoich umiejętności; brakiem empatii i przyjęcia perspektywy innej osoby; rozluźnianiem więzi interpersonalnych; dyskredytowaniem innych wartości niż sukces, pieniądze, sława. Źródłem narcyzmu kulturowego (indywidualnego oraz korporacyjnego) upatruje się we współczesnej kulturze, która sprzyja koncentracji na sobie i własnych potrzebach oraz daje obietnicę osobistego spełnienia się. W efekcie, w jednostkach wzmacniają się takie cechy, jak: arogancja, samouwieblenie, zarozumiałość, próżność i egocentryzm. Co ciekawe, osoby dotknięte tym syndromem dobrze radzą sobie z trudnościami, są pewne siebie, z entuzjazmem i często zdobywają wysoką pozycję zawodową. Amerykański socjolog C. Lasch<sup>20</sup> traktuje ten fenomen jako emocjonalną odpowiedź na wymagania indywidualistycznej i konsumpcyjnej kultury zachodniej. Jest to sposób radzenia sobie z napięciami i niepokojami współczesnego życia.

Zasygnalizowane uwarunkowania, zarówno gospodarcze, jak i społeczno-kulturowe nie pozostają bez wpływu na preferowane sposoby podejścia jednostek do własnych karier, a także na problem przyjmowania odpowiedzialności za ich przebieg. Wśród najistotniejszych konsekwencji generowanych przez wskazane determinanty, wymienić można m.in.:

- brak stabilności zatrudnienia, a tym samym osłabienie lojalności organizacyjnej, czyli filarów tradycyjnej kariery;
- brak spójności celów jednostki poszukującej perspektyw zawodowych i oczekującej materialnej i niematerialnej gratyfikacji oraz organizacji poszukującej pracownika gotowego do podjęcia obowiązków na stanowisku pracy;
- konieczność samodzielnego tworzenia i stałego uzupełniania indywidualnego kapitału oraz portfolio kariery.

Za P. Bohdziewiczem<sup>21</sup> dodać należy, iż zmianie uległy zasady realizacji karier, tzn.:

- wcześniej były one ustalane przez organizację (mniej lub bardziej formalnie), z kolei obecnie są ustalane przez rynek pracy, a jednostka planując i dbając o własny rozwój musi je respektować;

---

<sup>18</sup> Termin wprowadzony przez prof. Tadeusza Gadacza oddaje pragnienia współczesnego człowieka, kierującego się w codziennym życiu tendencją do preferowania rozwiązań szybkich, prostych i jednoznacznych.

<sup>19</sup> *Ibidem*, s. 15-37; J. Szymoń, *Narcyzm kulturowy jako nowe zagrożenie społeczne*, [w:] R. Lusawa (red.), *Wybrane zagrożenia społeczne wyzwaniem dla ekonomii i nauk o zarządzaniu*, Wydawnictwo Europejskiej Uczelni Informatyczno-Ekonomicznej w Warszawie, Warszawa 2013.

<sup>20</sup> Zob. Ch. Lasch, *The Culture of Narcissism: American Life in an Age of Diminishing Expectations*, Norton & Company Inc, New York 1976.

<sup>21</sup> P. Bohdziewicz, *op. cit.*, s. 42.

– wcześniej podstawą realizowania kariery w organizacji było spełnianie przez jednostkę ogólnie zdefiniowanych wymogów, natomiast dziś buduje ona swój wizerunek jako atrakcyjnej rynkowo, co właśnie stanowi fundament jej kariery zawodowej.

W nawiązaniu do dotychczasowych rozważań, można zaobserwować dwie skrajne tendencje charakteryzujące współczesne życie społeczne: z jednej strony nadmierną orientację na karierę; a z drugiej, brak takiej orientacji przypisywany zwłaszcza przedstawicielom pokolenia Y i tzw. NEET. W dalszej części artykułu refleksji poddano drugie ze wskazanych zagadnień.

## Od konsumpcjonizmu w pracy do pokolenia niezaangażowanych

Zmiana kontraktu psychologicznego oraz rozwój nowych typów karier (inteligentnej<sup>22</sup>; bez granic<sup>23</sup>; proteuszowej<sup>24</sup> i kalejdoskopowej<sup>25</sup>), sprzyjają postrzeganiu własnej drogi zawodowej jako niemal niczym nieograniczonej. Coraz więcej jednostek buduje swoją tożsamość jako właściciela określonego kapitału kariery<sup>26</sup>, realizując się w szerokiej przestrzeni geograficznej i zmieniając często pracę w poszukiwaniu satysfakcjonujących warunków materialnego i niematerialnego rozwoju. Jak wskazuje D. Grabowski, to zwłaszcza młodzi ludzie, z uwagi na swoje zainteresowania, poszukują pracy, która wiąże się z doznawaniem przyjemności i stwarza możliwości nabywania nowych doświadczeń. W wyniku takiej postawy stopniowo maleje akceptacja dla ciężkiej pracy, w etosie której nacisk położony był na wysiłek i osiągnięcia, a także na odraczanie gratyfikacji i niechęć do posiadania dużej ilości czasu wolnego. Aktualnie coraz bardziej liczy się przyjemność, satysfakcja, pasja i motywacja wewnętrzna<sup>27</sup>. Zmianie podejścia do pracy towarzyszy odchodzenie od tradycyjnego rozumienia kariery, opartego na wspomnianej zasadzie „w górę jest dobrze, w dół – źle”.

W nawiązaniu do tej refleksji, przydatne wydaje się przywołanie zjawiska *konsumpcjonizmu w sferze pracy*. Konsumpcja nie oznacza bowiem nabywania jedynie dóbr materialnych, ale również kreowanie własnego wizerunku i stylu życia<sup>28</sup>. Konsumpcjonizm w miejscu pracy, czyli nieusprawiedliwione rzeczywistymi potrzebami gromadzenie doświadczeń zawodowych, może przebiegać dwutorowo:

---

<sup>22</sup> M.B. Arthur, P.H. Calman, R. DeFillippi, *Intelligent enterprise, intelligent career*, „Academy of Management Executive” 1995, vol. 9, no 4, s. 7-22.

<sup>23</sup> M.B. Arthur, D.M. Rousseau, *The boundaryless career as a new employment principle*, [w:] *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*, ed. M.B. Arthur, D.M. Rousseau, New York–Oxford 1996, s. 3-20.

<sup>24</sup> D.T. Hall, *The protean career: A quarter-century journey*, „Journal of Vocational Behavior” 2004, vol. 65, s. 1-13.

<sup>25</sup> L.A. Mainiero, S.E. Sullivan, *Kaleidoscope careers: an alternative explanation for the “opt-out” revolution*, „Academy of Management Executive” 2005, vol. 19, s. 106-123.

<sup>26</sup> P. Bohdziewicz, *op. cit.*, s. 42.

<sup>27</sup> D. Grabowski, *Miejsce pracy w kulturze konsumpcji. Etos pasjonującej i interesującej pracy jako forma jej konsumpcji*, [w:] M. Górnik-Durose, A. M. Zawadzka (red.), *W supermarkecie szczęścia. O różnorodności zachowań konsumenckich w kontekście jakości życia*, Difin, Warszawa 2012, s. 56-77.

<sup>28</sup> D. Godlewska-Werner, S. Celińska, Z. Nieckarz, *Konsumpcjonizm w pracy znakiem naszych czasów?*, [w:] M. Zawadzka, M. Niesiołowska, D. Godlewska-Werner (red.), *Kultura Konsumpcji – wartości, cele, dobrostan Psychologiczne aspekty zjawiska*, Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów Redakcja Liberi Libri, Warszawa 2014, s. 159-176.



- jako nadaktywność w zdobywaniu szeroko rozumianych doświadczeń służących budowaniu własnego kapitału kariery, czyli proces gromadzenia dokumentów poświadczających zdobycie konkretnego doświadczenia zawodowego i uczestnictwo w działaniach rozwijających określone kompetencje. Jest to widoczne zwłaszcza wśród osób, które wchodzi na rynek pracy i muszą zmierzyć się z wygórowanymi oczekiwaniami pracodawców, ale także u osób aktywnych zawodowo, gdyż zachęcanie jednostek do rozwoju jest jednym z najważniejszych obszarów polityki personalnej wielu współczesnych organizacji – nawet jeśli działania rozwojowe nie są zbieżne ani z analizą ich potrzeb, ani z analizą potrzeb samych pracowników;
- jako częste zmiany pracy, których celem jest zdobywanie doświadczeń związanych z potrzebą ekspresji samego siebie i budowaniem określonego wizerunku, zgodnie z oczekiwaniami zewnętrznymi; a także poszukiwanie nowych wyzwań i doznań zawodowych, nie tylko z uwagi na wzrost wynagrodzenia, ale ze względu na potrzebę samej zmiany. Podjęcie decyzji o zmianie pracy nie powinno być oczywiście rozpatrywane w wymiarze negatywnym, gdyż bywa ono korzystne dla przebiegu kariery zawodowej jednostki. Niemniej jednak zbyt częste jej zmiany zaburzą relacje między pracownikami a pracodawcami. Szybka utrata pracownika staje się zarówno pewnego rodzaju problemem psychologicznym (osoba często zmieniając pracę nie uzyskuje benefitu w postaci ugruntowanej wiedzy merytorycznej dotyczącej obszaru wykonywanych obowiązków zawodowych), jak i problemem ekonomicznym, gdyż koszty poniesione na zatrudnienie i wdrożenie nowej osoby zwracają się organizacji średnio dopiero po półtora roku jej pracy<sup>29</sup>.

Zasygnalizowane zjawisko nie sprzyja budowaniu tożsamości społecznej w oparciu o pracę zawodową oraz braniu za nią odpowiedzialności i jest, przynajmniej częściowo, identyfikowane wśród przedstawicieli pokolenia Y, czyli „pracujących po to, żeby żyć”. Analizując wywołaną problematykę i odnosząc ją do sytuacji na rynku pracy, należy wziąć pod uwagę, iż aktualnie przedstawiciele tzw. Baby Boomers („pracujących po to, żeby przetrwać”) przechodzą na emeryturę i są zastępowani Generacją X („żyjący po to, żeby pracować”), która z kolei musi zmierzyć się z problemami zarządzania reprezentantami Pokolenia Y. Dominującą jego cechą nie jest natomiast dążenie do dobrobytu i awansu pionowego, tak jak w przypadku wcześniejszych generacji, lecz pragnienie nieograniczonego rozwoju i zdobywania dużej liczby doświadczeń. W świetle danych z raportu Deloitte przygotowanego w 11 krajach Europy Środkowej, w hierarchii wartości tego pokolenia w czołówce znajduje się zdrowie (82,3%), rodzina (86,2%) i własny rozwój (76,7%). Praca i kariera zajmują dalsze, choć nadal wysokie miejsca (62,3% i 44,0%). Do najważniejszych aspektów pracy zawodowej reprezentanci tej generacji zaliczają: pracę interesującą (72,2%); w której można coś osiągnąć (70,6%); uczenie się i zdobywanie nowych kwalifikacji (67,9%), sympatycznych ludzi (66,9%). Dobre zarobki ułożyły się na czwartym miejscu z odsetkiem odpowiedzi 60%. Główne cele kariery zawodowej tych młodych ludzi koncentrują się: na byciu ekspertem w swojej dziedzinie (38,1%); niezależności finansowej (22,7%); otrzymaniu stanowiska menedżera wysokiego szczebla (9,2%); pracy w stabilnym i bezpiecznym środowisku (8,6%); pracy w globalnej organizacji z możliwością podróżowania (7,6%); a także na założeniu własnej firmy (6,6%). W świetle przytaczanego raportu wyróżniono 6 typów pracowników:

<sup>29</sup> *Ibidem*, s. 159-176.

1. *Nastawionych na pracę*, są to osoby, dla których praca, kariera i rozwój zawodowy są ważne. W sytuacji wyboru wydają się być bardziej skłonni do stawiania pracy na pierwszym miejscu. W ich przekonaniu jest ona czynnikiem pozwalającym na najpełniejszy rozwój. Częściej niż inni mają jasno sprecyzowany plan kariery oraz sposób jego realizacji (29% ogółu badanych).
2. *Wymagających*, którzy do pracy przywiązują dużą wagę, podobnie jak do kariery i pieniędzy, choć równocześnie wysoko cenią sobie swój czas wolny i równowagę między aktywnością zawodową a życiem osobistym. Nie jest im obce pragnienie osiągnięć, ale prawie tak samo ważne jest dla nich dobre wynagrodzenie (14%).
3. *Poszukujących znaczenia*, dla których praca jest niezwykle istotna, choć nie ważniejsza niż rodzina, przyjaciele i rozwój osobisty. W porównaniu do dwóch poprzednich grup, w pracy znacznie mniej liczy się dla nich sama kariera czy pieniądze. W ich przekonaniu ważne jest, aby była ona interesująca i dawała poczucie spełnienia (20%).
4. *Unikających*, reprezentowanych przez osoby, dla których praca nie jest jedną z centralnych wartości, a jedynie sposobem na zarobek. Szczególnie ważna jest dla nich pewność zatrudnienia oraz brak presji i stresu (11%).
5. *Bez trosk*, którzy najwyżej cenią przyjaciół, znajomych oraz czas wolny (16%).
6. *Zdystansowanych*, czyli osoby, w opinii których praca stanowi wartość peryferyjną, a w niej liczy się przede wszystkim kontakt z miłymi ludźmi, równe traktowanie oraz jej społeczna użyteczność. Zdystansowani na pierwszym miejscu w swojej hierarchii wartości stawiają zdrowie i rodzinę oraz równowagę między pracą a życiem prywatnym – z naciskiem na ten drugi obszar<sup>30</sup> (11%).

Przytoczone dane wskazują, iż pokolenie Y dość różnorodnie postrzega kwestię realizacji kariery zawodowej. Najważniejsze wartości, którymi planuje się ono kierować oscylują wokół zdrowia, rodziny i własnego rozwoju. Nie oznacza to jednak, iż praca i kariera pozostają wartościami obojętnymi. Dla części jego przedstawicieli (jak się bowiem okazuje jest to dość zróżnicowana grupa) praca stanowi warunek dostatniego i interesującego życia oraz źródło samo-realizacji i satysfakcji. Rozwój osobisty i rozwój kariery są tu traktowane niemal jako tożsame. Choć głównym przyczynkiem dla rozwoju kariery nie jest dążenie do dobrobytu i awansu pionowego, jak to obserwowano w poprzednich generacjach, to jest nim pragnienie nieograniczonego rozwoju i zdobywania dużej liczby doświadczeń. Odnosząc się do zjawiska konsumpcjonizmu w pracy można zauważyć, iż dominująca liczba przytoczonych powyżej grup, przejawia do niego skłonność. Nie powinien zatem zaskakiwać fakt, iż przedstawiciele pokolenia Y stawieni są głównie na poszerzanie swojego *Curriculum Vitae*.

Trudno przewidywać natomiast, jaką postawę w kwestii kariery zawodowej reprezentować będą przedstawiciele – zapowiadanej już na rynku pracy – nowej generacji Z. Choć stawia ona dopiero swoje pierwsze kroki zawodowe i trudno jest prognozować w jakim kierunku się rozwinię, to już przypisuje się jej takie cechy jak: ucieczka od stabilności i rutyny, poszukiwanie

---

<sup>30</sup> Deloitte „Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów (2013)”.

różnorodności, nastawienie na elastyczność i mobilność; a także skłonność do traktowania życia prywatnego i zawodowego jako jednej całości, w której należy się kierować tymi samymi wartościami<sup>31</sup>.

Wątpliwości w sferze nastawienia do kariery zawodowej zdaje się jednak nie być w stosunku do tzw. NEETSÓW. Reprezentują oni bowiem całkowicie odmienną tendencję społeczną w tej materii.

Określenie „NEET” (Not in Education, Employment, or Training) to akronim używany w odniesieniu do ludzi – niezatrudnionych, nieuczących się, nieszkolących się – zwykle pomiędzy 15 a 24 rokiem życia. Występowanie takich osób zostało odnotowane już w latach 60. XX w. w Stanach Zjednoczonych; z kolei w Europie pojawiło się od późnych lat 80., w następstwie wprowadzania zmian w brytyjskiej polityce zasiłków dla bezrobotnych. Aktualnie stanowi ono pokłosie światowego kryzysu ekonomicznego z roku 2008, w wyniku którego pogłębieniu uległ jeden z największych problemów Unii Europejskiej – brak pracy dla młodych ludzi. Dodać należy, iż generacja NEET jest obecna także w Ameryce Południowej i Północnej, Japonii, Azji, a nawet w Afryce. W Polsce, w której najpopularniejszym terminem jest pokolenie „*ani-ani*”<sup>32</sup>, za osobę z kategorii NEET<sup>33</sup> uznaje się jednostkę w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki, czyli nie pracuje (jest bezrobotna lub bierna zawodowo), nie kształci się (nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym) ani nie szkoli się (nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy).

Określenie „NEET” jest pojęciem, które obejmuje nie tylko osoby bierne zawodowo, ale i niewykazujące aktywności w sferze edukacji. Podobnie jak w przypadku pokolenia Y, grupa ta nie jest jednorodna. Jak podkreśla się w analizach Eurofound<sup>34</sup>, poszczególne podgrupy „Neetsów”, nazywane „kruchymi” i „wrażliwymi” składają się z: krótko i długookresowo bezrobotnych; chorych i niepełnosprawnych oraz młodych opiekunów ze zobowiązaniami względem gospodarstwa domowego i rodziny; zniechęconych byłych pracowników, w tym osoby prowadzące aspołeczny tryb życia. Dodatkowo wśród podgrup tych wyróżnia się osoby, które poszukują ofert edukacyjnych i zawodowych – lecz tylko takich – które najpełniej odpowiadają ich oczekiwaniom oraz osoby, które „zrobiły sobie wolne”, bądź zaangażowały się w inne obszary życia, takie jak sztuka, muzyka, podróże, uczenie się na własną rękę. Jak podaje wspomniany Eurofound, niektórzy młodzi ludzie są bardziej narażeni na zostanie „NEETSAMI” niż ich rówieśnicy. Takie niebezpieczeństwo dotyczy częściej osób o niskim poziomie wykształcenia, młodzieży o pochodzeniu imigranckim oraz cierpiącej z powodu problemów ze zdrowiem. Brak aktywności edukacyjnej i zawodowej powoduje natomiast ich jednoznacznie negatywną ocenę społeczną, dlatego pojęcie to jest identyfikowane głównie w odniesieniu do grupy,

---

<sup>31</sup> P. Rusak, *Czy należy bać się pokolenia Z?*, <http://kariera.pracuj.pl/porady/czy-nalez-y-bac-sie-pokolenia-z/> [7.06.2016].

<sup>32</sup> M. Szcześniak, G. Rondón, *Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, „Psychologia Społeczna”, 2011, tom 6 3 (18), s. 241-251.

<sup>33</sup> Zob. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Oś priorytetowa II – Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, edukacji i gospodarki, s. 4.

<sup>34</sup> Eurofound, *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Dublin–Brussels 2012, s. 24 i nast.

która nie ma jakiegokolwiek potrzeby działania, motywacji czy ambicji; która określana jest mianem „pokolenia niezaangażowanych”, „pokolenia straconych”, gdyż niemającym ani pracy ani perspektyw życiowych.

Przeгляд literatury przedmiotu pozwala wyodrębnić trzy poziomy analiz poświęconych przyczynom braku aktywności edukacyjnej i zawodowej młodzieży, a które – jak się okazuje – są efektem rozwoju zmian zachodzących w życiu gospodarczym oraz przeobrażeń społeczno-kulturowych, zasygnalizowanych wcześniej przez Autorkę w drugiej części artykułu:

1. Poziom mikro, w którym uwagę zwraca się na cechy osobiste i czynniki związane z otoczeniem rodzinnym. Wśród tych pierwszych wskazuje się na problemy z przejściem od ról obowiązujących w dzieciństwie i młodości do ról obowiązujących w dorosłości; „kryzys jednej czwartej życia” towarzyszący przejściu ze szkoły na rynek pracy; niskie poczucie własnej wartości i niższą skuteczność działania skutkujące skłonnością do zamykania się w sobie i ograniczania kontaktów społecznych. Jak podkreślają badacze, wynikiem tych lęków jest niski poziom kompetencji społecznych, który stanowi częstą przyczynę nieudanej kariery. Wskazane cechy znajdują swoje źródło w małej wrażliwości wychowawczej i kulturowej rodziców, a także w rekompensowaniu przez nich braku czasu poświęcanego potomstwu w postaci konsumpcji rzeczy materialnych. W rezultacie sprzyja to koncentracji młodzieży na własnych potrzebach; wybieraniu tego co przyjemne i wygodne; niechęci do wysiłku i pracy; awersji do wymagań i wyrzeczeń; a ponadto fenomenowi przedłużonego pobytu w domu (nazwanego również przedłużoną zależnością lub „klejem międzygeneracyjnym”), utrudniającego autonomiczne podejście do własnego życia i wzięcie za nie odpowiedzialności.
2. Poziom meso, w którym wskazuje się na czynniki związane z instytucjami szkolnymi, w tym na preferowanie tradycyjnego, instrumentalnego podejścia do nauki jako środka do uzyskania osobistych korzyści materialnych, a nie jako możliwości osobowego rozwoju; a także społeczną presję na zdobycie kwalifikacji i kompetencji oraz prestiżowego zawodu i wysokich zarobków.
3. Poziom makro, który obejmuje szeroko rozumiane procesy społeczno-gospodarcze, wynikające ze światowego kryzysu ekonomicznego. W tym stadium analiz wspomina się o teorii utraty nadziei: „skoro tyłu innym nie udało się znaleźć pracy, to jaka jest pewność, że mnie się uda?”<sup>35</sup>.

Niepokojący jest utrzymujący się od lat wysoki wskaźnik reprezentantów tego pokolenia. W 2014 r. w UE 28 wskaźnik osób w wieku 15-24 lata zidentyfikowanych jako niepracujące, nieuczące się i nieszkolące wyniósł 12,4%. W Polsce wskaźnik ten kształtował się na zbliżonym poziomie 12.0%. Dane te zobrazowano w tabeli 1.

---

<sup>35</sup> M. Szcześniak, G. Rondón, *op. cit.*, s. 241-251.

Tab. 1. Odsetek osób, które w wieku 15-24 lata nie pracują, nie uczą się i nie szkolą się

| Wyszczególnienie | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| EU 28            | 12.9 | 12.7 | 11.7 | 10.9 | 10.9 | 12.4 | 12.7 | 12.9 | 13.1 | 13.0 | 12.4 |
| EU 27            | 12.8 | 12.6 | 11.7 | 10.9 | 10.8 | 12.4 | 12.7 | 12.8 | 13.1 | 12.9 | 12.3 |
| Polska           | 15.0 | 13.9 | 12.6 | 10.6 | 9.0  | 10.1 | 10.8 | 11.5 | 11.8 | 12.2 | 12.0 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat

[http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EDAT\\_LFSE\\_20](http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EDAT_LFSE_20) [26.04.2016]

Wzrost liczebności NEETSÓW generuje wiele negatywnych konsekwencji, które można rozpatrywać na poziomie jednostki, społeczeństwa i gospodarki. Najogólniej można w tym miejscu zasygnalizować niebezpieczeństwo występowania problemów ze zdrowiem psychicznym i fizycznym; procesy dezintegracji rodziny, jak i braku prokreacji; ryzyko długotrwałego bezrobocia oraz ubóstwa i wykluczenia społecznego. Jak podaje Eurofound, w 2011 r. straty ekonomiczne spowodowane wykluczeniem młodych ludzi z rynku pracy oszacowano w Europie na 153 miliardy euro, co odpowiadało 1,2% produktu krajowego brutto. Straty te różniły się znacząco pomiędzy państwami członkowskimi. Bułgaria, Cypr, Grecja, Węgry, Irlandia, Włochy, Łotwa i Polska – to przykłady krajów ponoszących najwyższą cenę 2% lub więcej swojego PKB<sup>36</sup>.

Niezmiernie trudno jest pisać o karierze zawodowej w odniesieniu do osób, które nie pracują i nie uczą się. W ich przypadku żaden z elementów zarządzania drogą profesjonalnego rozwoju po prostu nie występuje. Aby zaplanować karierę trzeba przecież wybrać świadomie określony cel, lub cele, które chciałyby się osiągnąć w życiu zawodowym. Brak już tego pierwszego elementu czyni przedstawicieli pokolenia NEET osobami, które są pozbawione poczucia kreowania własnego losu. Być może zjawisko opóźniania przez nie decyzji związanych z gotowością do zatrudnienia można postrzegać jako pewnego rodzaju strategię obronną, w sytuacji, kiedy to zasady realizacji kariery przejął rynek pracy, a odpowiedzialność za jej powodzenie i niepowodzenie została przypisana jednostce.

## Konkluzja

Z punktu widzenia problematyki podjętej w artykule, zasadne wydają się obawy Autorki, dotyczące losów pokolenia NEET, które nie potrafi podejmować decyzji dotyczących własnego życia zawodowego oraz przyjąć za nie odpowiedzialności. Szczególnie niepokojące wydają się być długotrwałe i głębokie konsekwencje wynikające z przedwczesnego kończenia nauki i braku dalszej aktywności w sferze edukacji; utrzymujących się często i w długiej perspektywie okresów bezczynności zawodowej; a także nieregularnych ścieżek kariery zawodowej i zaburzeń w ich realizacji. Zaburzenia te, mające miejsce właśnie w początkowym okresie kariery,

<sup>36</sup> Eurofound, *NEETs...*, *op. cit.*

będą bowiem skutkować całym dalszym przebiegiem drogi zawodowej, a tym samym i drogi życiowej. Mogą one również uniemożliwić budowanie tożsamości tych jednostek w oparciu o pracę zawodową, co grozi deprecjacją tej wartości.

## Bibliografia

- Amundson N.E., Inkson K., *Career metaphors and their application in theory and counseling practice*, „Journal of Employment Counseling”, September 2002, Volume 39, Issue 3.
- Arthur M.B., Calman P.H., DeFillippi R., *Intelligent enterprise, intelligent career*, „Academy of Management Executive” 1995, vol. 9, no 4.
- Arthur M.B., Rousseau D.M., *The boundaryless career as a new employment principle*, [w:] *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*, ed. M.B. Arthur, D.M. Rousseau, New York–Oxford 1996.
- Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, PRINT-B, Poznań 2007.
- Bohdziewicz P., *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, 2010, nr 3-4.
- Cymbał-Michalska A., *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Impuls, Kraków 2013.
- Cymbał-Michalska A., *Rozwój kariery proces inwestowania w kapitał kariery*, „Studia Edukacyjne” 2012, nr 22.
- Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów (2013)*.
- Driver M. J., *Career concepts and career management in organizations*, [w:] C. L. Cooper (red.), *Behavioral problems in organizations*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall 1979.
- Eurofound, *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Dublin–Brussels 2012.
- Eurostat, [http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EDAT\\_LFSE\\_20](http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EDAT_LFSE_20) [26.04.2016].
- Grabowski D., *Miejsce pracy w kulturze konsumpcji. Etos pasjonującej i interesującej pracy jako forma jej konsumpcji*, [w:] M. Górnik-Durose, A. M. Zawadzka (red.), *W supermarkecie szczęścia. O różnorodności zachowań konsumentów w kontekście jakości życia*, Difin, Warszawa 2012.
- Godlewska-Werner D., Celińska S., Nieckarz Z., *Konsumpcjonizm w pracy znakiem naszych czasów?*, [w:] *Kultura Konsumpcji – wartości, cele, dobrostan Psychologiczne aspekty zjawiska*, red. M. Zawadzka, M. Nie-siołódzka, D. Godlewska-Werner, Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów, Redakcja Liberi Libri, Warszawa 2014.
- Hall D.T., *Careers In and Out of Organizations*, SAGE Publications 2002.
- Hall D.T., *The protean career: A quarter-century journey*, „Journal of Vocational Behavior” 2004, vol. 65.
- Lasch Ch., *The Culture of Narcissism: American Life in an Age of Diminishing Expectations*, Norton & Company Inc, New York 1976.
- Makin P., Cooper C., Cox Ch., *Organizacje a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Mainiero L.A., Sullivan S.E., *Kaleidoscope careers: an alternative explanation for the “opt-out” revolution*, „Academy of Management Executive” 2005, vol. 19.
- Marody M., Giza-Poleszczuk A., *Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
- Miś A., *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Kraków 2007.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Oś priorytetowa II – Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, edukacji i gospodarki*.
- Penc J., *Menedżer w uczącej się organizacji*, „Menedżer”, Łódź 2000.
- Rusak P., *Czy należy bać się pokolenia Z?*, <http://kariera.pracuj.pl/porady/czy-nalezy-bac-sie-pokolenia-z/> [7.06.2016].
- Serafin K., *Procesy w organizacji*, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa w Katowicach, Katowice 2002.
- Standing G., *The Precariat: The New Dangerous Class*, wyd.: Bloomsbury Academic 2011.
- Szcześniak M., Rondón G., *Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, „Psychologia Społeczna”, 2011, tom 6 3 (18).
- Szymoń J., *Narcyzm kulturowy jako nowe zagrożenie społeczne*, [w:] *Wybrane zagrożenia społeczne wyzwaniem dla ekonomii i nauk o zarządzaniu*, red. R. Lusawa, Wydawnictwo Europejskiej Uczelni Informatyczno-Ekonomicznej w Warszawie, Warszawa 2013.

- 
- The new international Webster's comprehensive dictionary of the English language*, Encyclopedic edition, 2003 edition, wyd. BellaVista/Karl Müller, Köln.
- Webster's Third International Dictionary of the English language unabridged*, wyd. Kōnemann, Nowy Jork, 1993.
- Wojtasik B., *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, Numer specjalny 2003.
- Wojtasik B., *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2011.
- Zawadzka A.M., *Wartości, cele i dobro. Stan w kulturze konsumpcji*, [w:] M. Zawadzka, M. Niesiołędzka, D. Godlewska-Werner (red.), *Kultura Konsumpcji – wartości, cele, dobrostan Psychologiczne aspekty zjawiska*, Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów, Redakcja Liberi Libri, Warszawa 2014.