

Renata Tomaszewska-Lipiec*

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

Wydział Pedagogiki i Psychologii

Zmiany pokoleniowe a rozwój kariery zawodowej**Generational Changes and the Development of One's Professional Career**

Abstract: The issue of generational changes is a significant field of analysis connected with planning and building one's professional career. The changes manifest themselves in new, diverse attitudes of the youth towards their aspirations, education, work and personal future. The attitudes – of the Y and NEET Generations that the article deals with – present the challenge for both educational-professional counselling and the process of their transition from education to the labour market, as well as for the employers.

Key-words: career, transition, youth, NEET generation, Generation Y, Generation Z

Wstęp

Współczesne studium nad karierą zawodową, w tym także nad tranzycją z edukacji na rynek pracy, ma charakter wielokontekstowy oraz polisemantyczny. W jego ramach badacze wyodrębniają liczne i coraz to nowe pola problemowe. Przedmiotem rozważań podjętych w niniejszych artykule jest rozwój kariery zawodowej rozpatrywany w kontekście zmian pokoleniowych. Analizując różne aspekty składające się na tę problematykę, należy wziąć pod uwagę różnice pokoleniowe charakteryzujące obecną generację młodych ludzi, stanowiące wyzwanie dla doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz dla procesu ich tranzycji z edukacji na rynek pracy.

*renatat@ukw.edu.pl

Współczesna młodzież a proces tranzycji rozumiany jako „przejście”

Zindywidualizowany wybór, zaplanowanie i implementacja perspektywy kariery to aktywności zaliczane do najważniejszych w cyklu życia jednostki [Cybal-Michalska 2014, s. 187].

Kształtowanie kariery zawodowej odbywa się na kolejnych etapach życia, z czego szczególne znaczenie dla rozwoju jednostki i uzyskania wysokiego poziomu satysfakcji życiowej posiada etap przygotowawczy do kariery/okres odkryć (do 20–25. roku życia), a także okres wczesnej kariery (do około 34. roku życia). To właśnie wówczas następuje samoocena wyznawanego systemu wartości, posiadanych zdolności i zainteresowań, a także hierarchii potrzeb, które pragnie się zaspokoić w życiu osobistym i pracy zawodowej. Wyznawany system wartości towarzyszy i pomaga w kolejnym wyborze dotyczącym preferencji zawodowych, a co za tym idzie – w podjęciu decyzji o dalszej nauce, zdobywaniu zawodu, rozwoju zdolności i zainteresowań, pogłębianiu posiadanych umiejętności. Jest to czas formułowania planów dotyczących własnej przyszłości oraz samodzielnego wchodzenia w świat dorosłych [Janowska 2002, ss. 156–158].

Młodzież to grupa znajdująca się w okresie podwójnej tranzycji: z edukacji na rynek pracy oraz z okresu młodzieńczości do dorosłości. W tradycyjnym modelu kariery charakterystycznym dla okresu gospodarki industrialnej tranzycję z edukacji na rynek pracy ujmowano jako proces jednorazowy. Obecnie podejście to ulega przeobrażeniu. Jak podkreśla Agnieszka Cybal-Michalska, tranzycja ta rozumiana jest jako „przejście”, czyli rozciągnięty w czasie proces przechodzenia od młodzieńczej zależności do dorosłej niezależności w aspekcie ekonomicznym, rodzinnym i możliwości utrzymania własnego gospodarstwa domowego. Oznacza to ciągłe przekraczanie granic, czy to intencjonalne (z wyboru), czy też nieintencjonalne (z przymusu bądź bezwiednie). Współczesny „świat kariery” to świat licznych „początków” i „przejęć” jednostek. Rytuały przemiany, których doświadcza młodzież w okresie tranzycji rozwojowej, związane są ze stanem „ani-ani”, to znaczy takim, w którym podmiot opuścił stary status (graniczny), ale nie zajął jeszcze statusu nowego. Zmiana ról społecznych wiąże się z nowymi oczekiwaniami, zarówno jednostkowymi, jak i społecznymi formułowanymi przez świat zewnętrzny (otoczenie) oraz zadaniami rozwojowymi [2014, ss. 22–23, 190–200].

Faza życia człowieka obejmująca czas między dzieciństwem a dorosłością, określana mianem młodości, jest szczególnym elementem makrostruktury społecznej i bu-

dzi duże zainteresowanie jako przedmiot i podmiot życia kulturowo-cywilizacyjnego.

Młodzież w tym okresie charakteryzuje się przede wszystkim:

- brakiem ukształtowanej świadomości kulturowej,
- podatnością na identyfikację z różnymi postawami społeczno-politycznymi,
- skrajnością orientacji w poszukiwaniu wartości życia indywidualnego, społecznego, zawodowego;
- głębokim krytycyzmem wobec ludzi dorosłych;
- odrębnością zainteresowań i dążeń;
- nowymi sposobami (w tym niekonwencjonalnymi) w kreacji siebie i otaczającej rzeczywistości kulturowo-cywilizacyjnej [Chodubski 2014, ss. 11–28].

Współczesnej młodzieży (a szczególnie przedstawicielom sygnalizowanego w dalszej części opracowania pokolenia NEET) przypisuje się także takie cechy jak np.: koncentracja na własnych potrzebach, wybieranie tego, co przyjemne i wygodne, niechęć do wysiłku i pracy, awersja do wymagań i wyrzeczeń, a ponadto fenomen przedłużonego pobytu w domu (nazwanego również przedłużoną zależnością lub klejem międzygeneracyjnym), utrudniającego autonomiczne podejście do własnego życia i wzięcie za nie odpowiedzialności [Szczęśniak, Rondón 2011, ss. 241–251].

Warto podkreślić, że moment, w którym młodzi ludzie opuszczają szkołę i wchodzi na rynek pracy, nie jest już jasno zdefiniowany. Coraz trudniej sprecyzować, kiedy dokładnie jednostka kończy edukację i podejmuje pierwszą stabilną pracę oraz doświadcza regularności zatrudnienia. Sekwencyjny porządek doświadczeń związanych z edukacją i pracą – tzn. ukończenie szkoły, a następnie rozpoczęcie pracy – nie jest już uporządkowany tylko według tej logiki. To raczej seria różnych aktywności w domenach „edukacja” i „świat pracy”, które nachodzą na lata młodości i wczesną dorosłość, czego przykładem jest coraz powszechniejsze wchodzenie studentów na rynek pracy w trakcie kształcenia na poziomie wyższym. Ze względu na fakt, iż wejście na rynek pracy uważa się za „niejasne wydarzenie”, termin „przejście” implikuje sekwencję procesów składających się na dojrzałość do życia zawodowego i rozwoju kariery zawodowej. Warto też podkreślić, że problematyzowaniu zagadnienia tranzycji z edukacji na rynek pracy towarzyszy refleksja nad podmiotową aktywnością jednostki oraz jej ukierunkowaniem i przygotowaniem do planowania i rozwoju kariery, a także nad zmianą jej uwarunkowań wynikającą z czynników charakteryzujących rynek pracy, w tym zwłaszcza braku kongruencji pomiędzy zdobytą wiedzą i nabytymi umiejętnościami a wymaganiami pracodawców [Cybal-Michalska 2014, ss. 190–200].

W analizach poświęconych karierze zawodowej coraz częściej zwraca się także uwagę na zmiany pokoleniowe/generacyjne przejawiające się w nowych, zróżnicowanych postawach młodzieży względem aspiracji, edukacji, pracy i własnej przyszłości, co zasygnalizowano w dalszej części tekstu.

Pokolenie Y na rynku pracy

Pisząc o tranzycji z edukacji na rynek pracy oraz rozwoju kariery zawodowej warto nawiązać do pokolenia Y obejmującego osoby urodzone w latach 1983–2001. Przewiduje się, iż do roku 2025 przedstawiciele tej generacji zdominują świat, tzn. staną się liderami w pracy, polityce i biznesie. W literaturze przedmiotu grupę tą charakteryzuje się jako bardziej zróżnicowaną i lepiej wykształconą od poprzedniej generacji, tzn. X. Dzięki wpływowi internetu jest to pierwsze pokolenie, które potrafi zdobywać informacje bez pomocy jakichkolwiek autorytetów. To także pierwsza globalna generacja, którą łączy poczta elektroniczna, media społecznościowe i chęć bycia w kontakcie. W przeciwieństwie do wcześniejszych pokoleń tzw. milenialsi¹ mają zupełnie inne podejście do nauki zawodu, organizacji pracy i wykonywania swoich obowiązków. Zmieniły się też czynniki, które motywują ich do aktywności zawodowej. Niechętnie podchodzą oni do wizji podjęcia jakiejś pracy (zwłaszcza na stałe!) w sytuacji, w której pracodawca nie jest gotowy zaspokoić ich oczekiwań. W przeszłości ludzie pracowali głównie po to, by zapewnić sobie komfort i środki do życia. Członkowie pokolenia Y kierują się nie tyle chęcią zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych, ile głębszym pragnieniem zrobienia czegoś ważnego, bycia kimś wyjątkowym, stworzenia czegoś istotnego i czerpania satysfakcji oraz profitów ze zmieniania świata na lepsze [Espinoza 2016, ss. 17–19, 42–49].

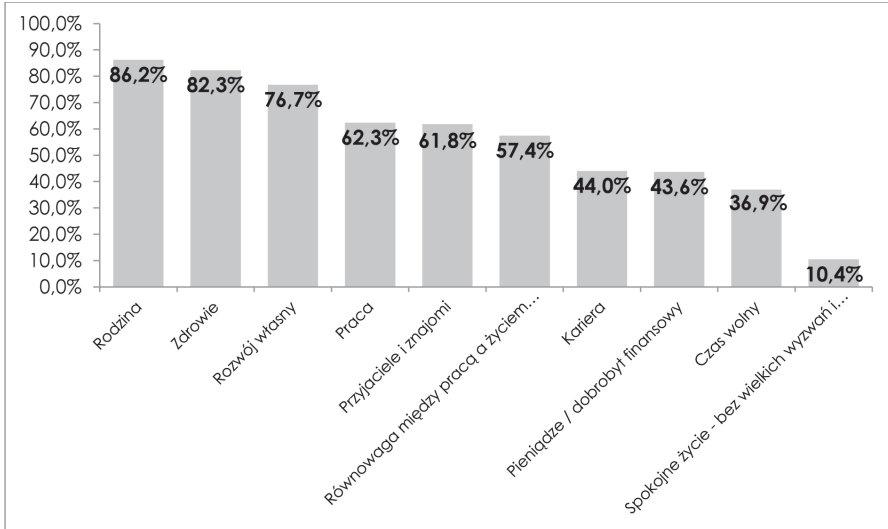
Dominującą cechą reprezentantów opisywanej generacji młodych ludzi nie jest dążenie do dobrobytu i awansu pionowego, tak jak w wypadku wcześniejszych pokoleń, lecz pragnienie nieograniczonego rozwoju i zdobywania dużej liczby doświadczeń. Rozwój osobisty i rozwój kariery są tu traktowane niemal jako tożsame. W świetle danych z raportu Deloitte, przygotowanego w 11 krajach Europy Środkowej, w hierarchii wartości tego pokolenia w czołówce znajduje się rodzina (86,2%), zdrowie (82,3%) i własny rozwój (76,7%). Praca i kariera zajmują dalsze, choć nadal

¹ Milenialsi to ludzie urodzeni w ostatnich dniach zimnej wojny. Wykształceni w latach 90. i wkraczający na rynek pracy na przełomie wieków, czyli pokolenie milenium.

wysokie miejsca (62,3% i 44,0%). Analizując wartość pracy w świetle opinii tego pokolenia, należy podkreślić, że była ona „ważna” dla wspomnianych 62,3% respondentów; „raczej ważna” dla 35,4% z nich; natomiast dla 2,0% była ona „przeciętna” [Deloitte 2013, s. 11].

Powyższe dane zobrazowano graficznie na wykresie 1.

Wykres 1. System wartości pokolenia Y



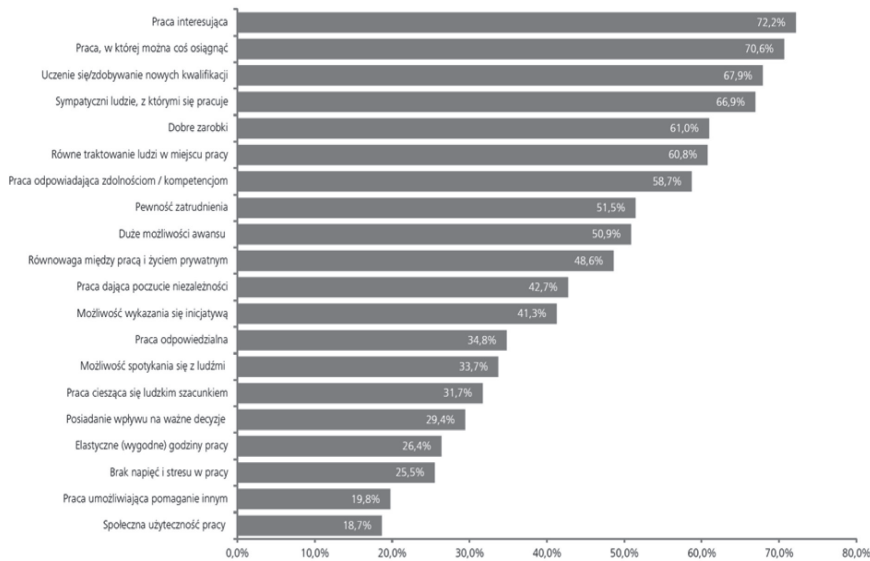
Źródło: Deloitte 2013, s. 11.

Z danych opublikowanych przez Deloitte wynika także, że do najważniejszych aspektów pracy zawodowej reprezentanci generacji Y 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 ulokowały się na miejscu czwartym z liczbą wskazań 61,0%, co zaprezentowano na wykresie 2 [Deloitte 2013, s. 14].

Odnosząc powyższe analizy 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 się zmierzyć z problemami zarządzania reprezentantami pokolenia Y identyfikowanego już obecnie jako „pracujących po to, żeby żyć”.

Przykładowe wartości najważniejsze dla pokolenia Y *versus* ich ocena w opinii pracodawców z pokoleń *Baby Boomers* oraz X ukazuje tabela 1.

Wykres 2. Aspekty pracy określane jako ważne dla pokolenia Y



Źródło: Deloitte 2013, s. 14.

Pokolenie Y ma zatem swoją specyfikę. Są to bardzo wymagający pracownicy. Jak wynika z globalnego badania „The 2016 Deloitte Millennial Survey: Winning over the next generation of leaders”², lojalność milenialsów wobec ich organizacji jest zależna od możliwości rozwoju umiejętności przywódczych, elastyczności warunków oraz poczucia, że wykonywana praca ma cel i sens. Warto dodać, iż generacja ta liczy 11 mln Polaków, co stanowi około połowy osób w wieku produkcyjnym. Najnowszy raport Deloitte wskazuje, że jest to pokolenie szukające wyzwań i potrzebujące ciągłego rozwoju. Kiedy firma nie daje takich możliwości, jego przedstawiciele nie mają skrupułów, by zrezygnować z pracy: 44,0% milenialsów deklaruje, że odejdzie z danej firmy w ciągu dwóch lat, a dwie trzecie jest zdania, że do roku 2020 zmieni pracę [Deloitte 2016].

2 Przebadano blisko 7,7 tys. przedstawicieli pokolenia Y, urodzonych po 1982 r. i zamieszkujących 29 krajów świata. Wszyscy respondenci ukończyli uczelnię wyższą (zdobyli tytuł licencjata lub magistra) i byli zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin w prywatnych firmach, w których pracuje ponad sto osób.

Tabela 1. Przykładowe wartości najważniejsze dla pokolenia Y versus ich ocena w opinii pracodawców

Wartość istotna dla przedstawiciela pokolenia Y	Postrzeganie tej kwestii przez zwierzchnika/przełożonego w pracy
Integracja pracy i życia osobistego	Chęć zachowania autonomii
Potrzeba nagradzania i doceniania za pracę	Wysuwanie roszczeń
Wyrażanie siebie i duża wyobraźnia	Kreatywność
Chęć przyciągnięcia uwagi; doświadczanie akceptacji; wyrażanie zdania, z którym ludzie będą się liczyć	Koncentrowanie się na sobie
Potrzeba sukcesu i szybkie awansowanie	Defensywne nastawienie i problem z wysłuchaniem negatywnych opinii
Nieformalny język	Irytujące maniery
Prostota, zawężenie myślenia; koncentrowanie się na sobie i kierowanie się własnymi interesami	Krótkowzroczność
Wielozadaniowość – robienie kilku rzeczy równocześnie	Brak skupienia
Szukanie sensu; posiadanie większej liczby możliwości	Beztroska, brak zainteresowania i zaangażowania

Źródło: Espinoza, Miller, Bateman, Garbett 2016, s. 31–32.

W tym miejscu przytoczyć można wybrane dane empiryczne pochodzące z krajowego badania „Dwa światy: kompetencje przyszłości”, którego celem było ukazanie różnicy pomiędzy tym, jakich cech pracodawcy wymagają od studentów i absolwentów na etapie rekrutacji, a tym, jak postrzegają siebie sami kandydaci reprezentujący pokolenie Y. Badanie wykazało, że studenci i absolwenci wszystkie swoje kompetencje – poza doświadczeniem w branży – ocenili wysoko, pracodawcy zaś zdecydowanie niżej, co ukazano w tabeli 2.

Tabela 2. Różnice w ocenie kompetencji według pracodawców oraz studentów i absolwentów

Kompetencje	Ocena wg pracodawców	Samoocena studentów i absolwentów
Inteligencja emocjonalna	26%	60%
Przetwarzanie dużej ilości informacji	25%	59%
Doprowadzanie zadań do końca	38%	85%
Koncentracja i selekcja informacji	30%	67%
Adaptowanie się do nowych warunków	41%	67%

Kreatywność, innowacyjność	43%	56%
Samodzielność	32%	78%
Wielozadaniowość	23%	65%
Świadomość swoich mocnych i słabych stron	27%	63%
Radzenie sobie w zaskakujących i trudnych sytuacjach	20%	51%
Radzenie sobie ze stresem	18%	43%
Doświadczenie zawodowe w branży	17%	28%
Proaktywność	15%	40%
Budowanie dobrych relacji	35%	81%
Praca zespołowa	37%	79%
Systematyczność	34%	72%
Przekazywanie pomysłów w działanie	23%	49%
Otwartość na pomysły i wiedzę innych	32%	78%

Źródło: Dwa światy... 2014, s. 41.

W tabeli ukazano procent osób, które oceniały daną kompetencję na poziomie wysokim i bardzo wysokim.

Przytoczone dane ukazują, jakie kompetencje – cenione przez przyszłych pracodawców na etapie uzyskiwania pracy – powinny rozwijać młode osoby. W świetle odpowiedzi pracodawców kandydaci, którzy aplikowali do ich firm, wykazywali się niższym poziomem wszystkich podanych kompetencji. Skąd wynikają takie różnice? Być może z braku świadomości młodych ludzi albo z braku pokory. Przykładem może być tutaj znajomość mocnych i słabych stron. Jak podają autorzy raportu, 63,0% młodych ludzi uznało, że w wysokim i bardzo wysokim stopniu są świadomi swoich mocnych i słabych stron. Tymczasem pracodawcy znacznie niżej ocenili świadomość w tym względzie osób kandydujących do pracy w ich organizacjach. Uznali oni bowiem, że w bardzo wysokim i wysokim stopniu kompetencja ta cechuje zaledwie 27,0% kandydatów. Należy również podkreślić niskie oceny pracodawców dotyczące efektywności ćwiczeń i wykładów w ramach studiów wyższych oraz studiów podyplomowych i doktoranckich. Łącznie za „efektywną” i „bardzo efektywną” formę kształcenia uznali oni w następującej kolejności: praktyki – 58,0% odpowiedzi; studia podyplomowe – 51,0%; zajęcia fakultatywne – 50,0%; ćwiczenia – 49,0%; płatne szkolenia – 48,0%; wykłady – 44,0%; studia doktoranckie – 41,0%; bezpłatne szkolenia w formule e-learning – 37,0%; płatne szkolenia w formule e-learning – 34,0%; szkolenia oferowane przez biuro karier – 30,0% [Dwa światy... 2014, ss. 29, 50].

Warta uwagi jest także zbieżna identyfikacja głównych barier w rozwoju zawodowym. Badani z obu grup wskazali przede wszystkim na brak pomysłu na siebie i dalszy rozwój – 75,0% odpowiedzi młodych ludzi i 73,0% odpowiedzi pracodawców, a także na brak wiary w siebie i niskie poczucie wartości – 84,0% i 71,0%. Wskazany jedynie wybiórczo materiał empiryczny zebrany w ramach powyższego krajowego raportu ukazuje ponadto, że pracodawcy uważają studentów i absolwentów za osoby potrzebujące wsparcia w rozwoju zawodowym w większym stopniu niż oceniają to młode osoby. Dotyczy to wszystkich form wsparcia i rozwoju, co ukazano w tabeli 3 [Dwa światy... 2014, ss. 46, 51].

Tabela 3. Potrzebne formy wsparcia i rozwoju według pracodawców oraz studentów i absolwentów aport

Potrzebne formy wsparcia i rozwoju	Ocena wg pracodawców	Samoocena studentów i absolwentów
Pomoc w napisaniu CV i LM	46%	25%
Analiza własnego potencjału w poszukiwaniu pomysłu na siebie	88%	61%
Stworzenie indywidualnego planu działania na rozwój kariery	89%	66%
Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej	84%	57%
Trening umiejętności społecznych	84%	59%
Coaching kariery w celu przełamania wewnętrznych barier	81%	65%
Konsultacja biznesowa w celu założenia własnej firmy	93%	53%
Konsultacja biznesowa dotycząca rozwoju własnej firmy	93%	45%

Źródło: Dwa światy... 2014, s. 44.

W tabeli ukazano zsumowany procent osób, które zaznaczyły odpowiedzi „umiarkowanie potrzebuję/-ą” i „bardzo potrzebuję/-ą”.

Warto nadmienić, że w analizach literaturowych coraz częściej wspomina się o generacji kolejnej – urodzonej po 2002 r. Pojawiły się sugestie, by określać tę grupę mianem „pokolenia Z”, „pokolenia ziemi ojczystej” lub „pokolenia 9/11”, gdyż są to dzieci dorastające w świecie po zamachach z 11 września 2001 roku. Jak mileniałsi tak pokolenie Z jest doskonale zaznajomione z najnowszymi wynalazkami technologicznymi. Dla większości przedstawicieli tej grupy informacje są czymś łatwo dostępnym – urządzenia umożliwiające korzystanie z zasobów internetu można znaleźć w ich kieszeniach, plecakach, tornistrach i pojemnikach na lunch. Opisywana tu ge-

neracja przyszła na świat pełen rozmaitych udogodnień, a chociaż to pokolenie nie wkroczyło jeszcze na rynek pracy, bez wątpienia wniesie koncepcje, umiejętności, oczekiwania i wartości specyficzne wyłącznie dla „cyfrowych tubylców”, jak bywa czasem nazywana ta grupa. Przedstawiciele pokolenia Z będą niesłuchanie zróżnicowani pod względem koloru skóry i kwestii kulturowych. Kluczowymi elementami rozwoju tej grupy będą migracja, imigracja oraz nabierająca coraz większej intensywności globalna komunikacja. Charakterystykę przedstawicieli pokolenia Z można zarysować w kilku kluczowych punktach:

- odbierają edukację w mniej konwencjonalny sposób – uczą się w domach, szkołach społecznych i placówkach stosujących ideę szkolnictwa spółdzielczego,
- sceptycznie podchodzą do systemów politycznych,
- kładą mniejszy nacisk na prywatność,
- oczekują natychmiastowej satysfakcji,
- są pierwszym pokoleniem, które przyszło na świat zdominowany przez technologię,
- dbają o środowisko i zasoby naturalne [Espinoza 2016, s. 50].

Trudno przewidywać natomiast, jaką postawę w kwestii kariery zawodowej reprezentować będą przedstawiciele tej zapowiadanej już na rynku pracy nowej generacji.

Ścieżki edukacji i zatrudnienia młodzieży w Unii Europejskiej-28 a zjawisko „NEET”

W nawiązaniu do dotychczasowych rozważań należy podkreślić, że obecnie Unia Europejska liczy prawie 90 mln ludzi w wieku 15–29 lat, co odpowiada 17,0% całkowitej populacji. Ci młodzi ludzie znajdują się w bardzo różnych sytuacjach życiowych, a ścieżki/wzory edukacji i zatrudnienia pomiędzy państwami członkowskimi znacznie się różnią. Pomiędzy 15. a 29. rokiem życia następuje wyraźne i znaczące przejście ze świata edukacji do świata zatrudnienia. W Unii Europejskiej-28 w roku 2015:

- osoby z grupy wiekowej 15–19 lat w większości się uczyły,
- osoby z grupy wiekowej 20–24 lata były relatywnie podzielone pomiędzy edukacją a zatrudnieniem,
- osoby z grupy wiekowej 25–29 lat w większości pracowały.

Wśród osób między 15. a 29. rokiem życia znalazły się także te, które nie pracowały, nie uczyły się ani nie brały udziału w szkoleniach (tzw. przedstawiciele pokolenie

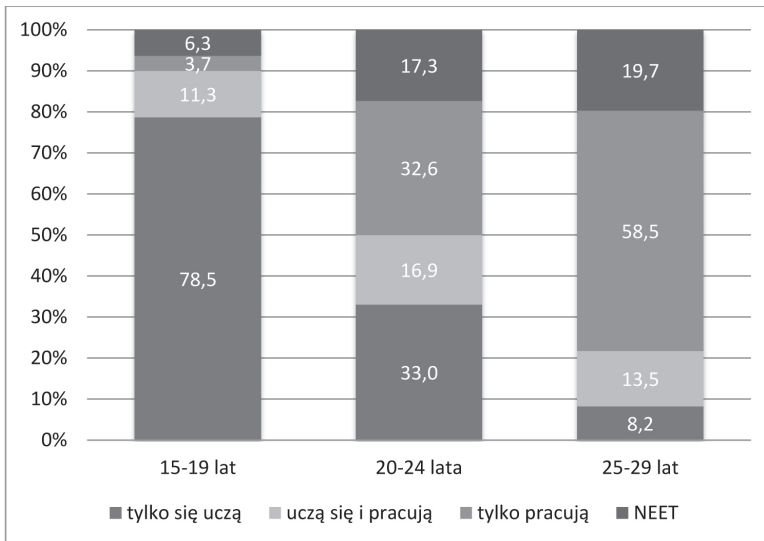
NEET, czyli *not in employment, education or training*). Ich populacja rośnie wraz z ich wiekiem. W roku 2015 w Unii Europejskiej-28:

- wśród osób z grupy wiekowej 15–19 lat 6,3%,
- wśród osób z grupy wiekowej 20–24 lata neetsów było 17,3% (ich liczba niemal się potroiła w stosunku do lat wcześniejszych),
- wśród osób z grupy wiekowej 25–29 lat neetsów było 19,7% (czyli jedna osoba na pięć młodych bezrobotnych była neetsem) [Eurostat 2016].

Informacje te zostały podane przez Eurostat (urząd statystyczny Unii Europejskiej) w wigilię Międzynarodowego Dnia Młodzieży, czyli 12 sierpnia 2016 r. Są one szczególnie niepokojące, gdyż ukazują wzrost liczby młodych ludzi reprezentujących zupełnie odmienne stanowisko w zakresie wartości edukacji, pracy oraz kariery zawodowej.

Ogólne dane obrazujące ścieżki edukacji i zatrudnienia młodych Europejczyków przedstawiono na wykresie 3.

Wykres 3. Ścieżki edukacji i zatrudnienia młodych ludzi w EU w 2015 według Eurostatu (%)



Źródło: Eurostat 2016.

Dane obrazujące ścieżki edukacji i zatrudnienia młodzieży w poszczególnych krajach członkowskich zawarto w tabeli 4.

Tabela 4. Ścieżki edukacji i zatrudnienia dla młodych ludzi w wieku 20–24 lata w 2015 r. w państwach członkowskich (w %)

	2015			
	Tylko się uczą	Uczą się i pracują	Tylko pracują	Nie pracują, nie uczą się, nie szkolą
EU	33.0	16.9	32.6	17.3
Belgia	42.3	5.2	35.0	17.5
Bułgaria	42.1	6.9	27.0	24.0
Czechy	42.7	8.5	37.9	10.8
Dania	26.1	42.3	22.3	9.3
Niemcy	27.0	30.1	33.5	9.3
Estonia	28.1	20.6	36.3	15.1
Irlandia	29.9	12.6	37.8	19.7
Grecja	49.7	4.8	19.5	26.1
Hiszpania	46.3	9.2	22.2	22.2
Francja	33.7	19.3	28.9	18.1
Chorwacja	44.1	4.5	27.2	24.2
Włochy	41.4	3.7	23.6	31.1
Cypr	33.2	9.4	35.2	22.2
Łotwa	28.7	15.0	40.2	16.1
Litwa	35.9	14.9	34.8	14.4
Luksemburg	47.1	17.2	26.7	8.8
Węgry	40.2	6.4	36.9	16.5
Malta	24.5	11.8	53.9	9.8
Holandia	23.4	42.1	27.3	7.2
Austria	24.1	23.8	42.4	9.8
Polska	38.0	10.4	34.0	17.6
Portugalia	42.3	8.5	31.7	17.5
Rumunia	36.4	1.9	37.7	24.1
Słowenia	41.5	22.0	22.5	14.0
Słowacja	41.3	3.7	35.8	19.2
Finlandia	27.4	24.9	32.0	15.7
Szwecja	30.0	26.8	33.8	9.3
Wielka Brytania	16.9	21.5	46.3	15.0
Islandia	15.3	43.3	35.7	5.6
Norwegia	24.7	32.8	33.4	8.2
Szwajcaria	20.1	39.9	30.6	9.5

Źródło: Eurostat 2016.

W przytaczanym raporcie Eurostatu³ skupiono się szczególnie na przedstawicielach generacji NEET w grupie wiekowej 20–24 lata. Ich największą liczbę odnotowano we Włoszech i Grecji, a najmniejszą w Holandii i Luksemburgu. W 2015 r. w państwach członkowskich więcej niż jedna na cztery osoby w wieku 20–24 lat nie uczyła się, nie pracowała ani nie brała udziału w szkoleniach, np. we Włoszech (31,1%) i Grecji (26,1%), a więcej niż jedna osoba na pięć znajdowała się w tej sytuacji w Chorwacji (24,2%), Rumunii (24,1%), Bułgarii (24%), Hiszpanii i na Cyprze (po 22% oba te kraje). Dla kontrastu dodać można, że najniższe wskaźniki NEET wśród młodych ludzi w wieku 20–24 lat odnotowano w Holandii (7,2%), Luksemburgu (8,8%), Danii, Niemczech i Szwecji (wszystkie po 9,3%), na Malcie i w Austrii (oba 9,8%) oraz w Czechach (10,8%). Na poziomie UE prawie 5 mln młodych ludzi w wieku 20–24 lata (17,3%) w 2015 r. nie uczyło się, nie pracowało ani nie brało udziału w szkoleniach.

Zarysowane w tej części opracowania zróżnicowane ścieżki edukacji i zatrudnienia młodych Europejczyków ukazują wzrost reprezentantów pokolenia NEET. Niezmiernie trudno jest więc pisać o karierze zawodowej w odniesieniu do osób, które nie pracują i nie uczą się. W ich wypadku żaden z elementów zarządzania drogą profesjonalnego rozwoju po prostu nie występuje. Aby zaplanować karierę, trzeba przecież wybrać świadomie określony cel lub cele, które chciałoby się osiągnąć w życiu zawodowym. Być może zjawisko opóźniania 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.

³ Dane dotyczące wzorów edukacji i zatrudnienia zaprezentowane w niniejszym raporcie oparte są na Badaniu Siły Roboczej UE (EU Labour Force Survey). Wskaźnik młodych ludzi, którzy nie pracują, nie uczą się ani nie biorą udziału w szkoleniach, nazywanych akronimem NEET, odnosi się do liczby ludności w danej grupie wiekowej, którzy nie są zatrudnieni ani nie biorą udziału w dalszej edukacji czy szkoleniach. Numerator tego wskaźnika odnosi się do osób spełniających następujące dwa warunki: nie są zatrudnione (tzn. albo są bezrobotne, albo nieaktywne) i nie uczestniczyły w żadnej formalnej lub nieformalnej formie edukacji lub szkolenia w ciągu czterech tygodni poprzedzających badanie.

Z punktu widzenia problematyki podjętej w artykule zasadne wydają się wyzwania stojące m.in. przed doradztwem edukacyjno-zawodowym dotyczące losów pokolenia NEET, które nie potrafi podejmować decyzji związanych z własnym rozwojem zawodowym oraz wziąć za nie odpowiedzialności. Szczególnie niepokojące wydają się długotrwałe i głębokie konsekwencje wynikające zarówno 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, występujące właśnie w początkowym okresie kariery, będą bowiem mieć skutek dla całego dalszego przebiegu drogi zawodowej, a tym samym i drogi życiowej. Mogą one również uniemożliwić budowanie tożsamości tych jednostek opartej na pracy zawodowej, co grozi deprecjacją tej wartości [Tomaszewska-Lipiec 2016, ss. 59-60].

Zakończenie

Konkludując zaprezentowane rozważania, można uznać, że problematyka zmian pokoleniowych/generacyjnych staje się ważnym obszarem analiz związanych z planowaniem i rozwojem kariery zawodowej. Wśród współczesnych młodych ludzi kształtują się bowiem zróżnicowane, a nawet skrajne postawy względem edukacji, pracy i tytułowej kariery. Podejście reprezentantów pokolenia Y zmienia się w stosunku do wcześniejszych generacji. Zmieniają się zatem także ich aspiracje, oczekiwania, realizowane ścieżki kariery, sposoby funkcjonowania w środowisku pracy, co stanowi niewątpliwie wyzwanie zarówno dla systemu edukacji, doradztwa edukacyjno-zawodowego, jak i samych pracodawców. Z kolei w przypadku młodych ludzi z pokolenia NEET, kiedy praca traci na wartości, dewaluuje się także wartość kariery zawodowej. Wydaje się zatem, że dla doradztwa edukacyjno-zawodowego szczególnym wyzwaniem staje się zintensyfikowanie działań zmierzających w kierunku rozbudowywania motywacji do pracy i wspierania rozwoju zawodowego młodych ludzi.

Bibliografia

Cybal-Michalska A. (2014), *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Impuls, Kraków.

Chodubski A. (2014), *Młodzież jako przedmiot i podmiot życia publicznego* [w:] M. Boryń, B. Duraj, S. Mrozowska (red.), *Polityka młodzieżowa Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.

Deloitte (2013), *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów*.

Deloitte (2016), *The 2016 Deloitte Millennial Survey. „Winning over the next generation of leaders”*.

Espinoza Ch., Miller P., Bateman C., Garbett C. (2016), *Milenialsi w pracy. 7 umiejętności, które powinni posiadać dwudziestokilkulatkowie, by móc pokonywać progi i bariery w życiu i pracy*, Wydawnictwo STUDIO EMKA, Warszawa.

Eurofound (2016), *Exploring the Diversity of NEETs*.

Eurostat (2016), *International Youth Day. Education, employment, both or neither? What are young people doing in the EU? Patterns substantially change by age and over time*, 155/2016 – 11 August.

Janowska Z. (2002), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa.

Raport (2014), *Dwa światy. Kompetencje przyszłości*, Stowarzyszenie ABK i Instytut Liderów Zmian.

Szcześniak M., Rondón G. (2011), *Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, „Psychologia Społeczna”, nr 3(18).

Tomaszewska-Lipiec R. (2016), *Kariera – zdeprecjonowana wartość nowego pokolenia?*, „Problemy Profesjologii”, nr 1.